

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений

Код модуля
1159286(1)

Модуль
Документационное регулирование трудовых
отношений

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Копырина Сардана Николаевна	без ученой степени, без ученого звания	Ассистент	документоведения, архивоведения и истории государственного управления

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Копырина Сардана Николаевна, Ассистент, документоведения, архивоведения и истории государственного управления

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	3
		Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения	1
		Реферат	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-2 -Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)	Д-1 - Демонстрировать стремление к поиску новых знаний и обучению З-1 - Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности П-1 - Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на	Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Контрольная работа № 3 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Экзамен

	<p>базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p> <p>У-1 - Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p>	
<p>ПК-5 -Способен осуществлять деятельность по информационному и документационному обеспечению управления персоналом организации (Информационное и документационное обеспечение управления)</p>	<p>Д-1 - Внимателен, адаптивен, стрессоустойчив, способен занимать активную жизненную позицию</p> <p>З-1 - Характеризовать трудовое законодательство, а также основы архивного законодательства и иные акты Российской Федерации в части ведения документации по персоналу</p> <p>З-2 - Представлять локальные нормативные акты организации, регулирующие работу с персоналом в организации</p> <p>П-1 - Сопровождать договоры по обеспечению организации персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению</p> <p>П-2 - Анализировать и совершенствовать процессы документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом</p> <p>У-1 - Обеспечивать документационное сопровождение управления персоналом</p> <p>У-2 - Принимать участие в разработке локальных нормативных актов организации, регулирующих вопросы документирования и документооборота управления персоналом</p>	<p>Контрольная работа № 1</p> <p>Контрольная работа № 2</p> <p>Контрольная работа № 3</p> <p>Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p> <p>Экзамен</p>
<p>УК-10 -Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать толерантное мышление, эмпатию, деликатность и дружелюбие</p>	<p>Контрольная работа № 1</p> <p>Контрольная работа № 2</p> <p>Контрольная работа № 3</p>

<p>профессиональной сферах</p>	<p>З-1 - Сделать обзор проблем в области психофизического развития, обучения и межличностных взаимодействий у лиц с ограниченными возможностями здоровья З-2 - Объяснять основные принципы взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья П-1 - Предлагать коммуникативные тактики взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с аудиторией в зависимости от ситуации и с учетом их социально-психологических особенностей У-1 - Идентифицировать различные коммуникативные тактики взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с аудиторией в зависимости от ситуации У-2 - Выбирать средства и способы коммуникации с лицами с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их трудовой и социальной адаптации</p>	<p>Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Экзамен</p>
--------------------------------	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа № 1</i>	3,4	50
<i>контрольная работа № 2</i>	3,8	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа № 3</i>	3,12	40
<i>реферат</i>	3,14	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
---	---------------------------------	------------------------------

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

2. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения</i>	5,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Работа на практических занятиях</i>	5,14	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристи ка уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворитель но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Предмет, метод и система трудового права
2. Источники трудового права
3. Социальное партнерство в сфере труда
4. Трудовой договор
5. Рабочее время и время отдыха
6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда
7. Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства
8. Защита персональных данных работника

9. Оплата и нормирование труда: гарантии и компенсации
10. Материальная ответственность сторон трудового договора
11. Охрана труда
12. Защита трудовых прав и интересов работников. Разрешение трудовых споров

Примерные задания

Решите предложенную задачу.

В штатном расписании отдела кадров организации значилось 0,5 ставки специалиста по кадровой работе. На эту должность была приглашена Дремова, которую устраивала работа 20 часов в неделю. В дальнейшем в штатное расписание были внесены изменения, в соответствии с которыми вместо 0,5 ставки была введена полная ставка специалиста по кадровой работе. Дремова отказалась переходить с 0,5 ставки на полную ставку и работать полный рабочий день. Учитывая это обстоятельство, она была уволена как совместитель в связи с отказом от работы в новых условиях. Дремова обратилась за консультацией к юристу.

Сформулируйте ответ.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа № 1

Примерный перечень тем

1. Ответственность работодателя перед работником: основания и порядок возмещения ущерба.

2. Виды материальной ответственности работника и их характеристика. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

3. Ответственность работника по договору о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

4. Понятие и структура заработной платы, методы ее правового регулирования.

Системы оплаты труда

5. Понятие охраны труда. Основные обязанности работника и работодателя в области охраны труда. Право работника на охрану труда и гарантии этого права.

Примерные задания

1. Стороны трудовых отношений ...

1) Юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда. 2) Экономически и юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда. 3) Юридически равны при заключении трудового договора и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.

2. Трудовое законодательство состоит из

1) Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудо-вого права. 2) Указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, нормативных правовых актов исполнительной власти субъектов РФ.

3) Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, локальных нормативных актов.

3. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с лицами, достигшими возраста

1) Четырнадцати лет. 2) Шестнадцати лет. 3) Восемнадцати лет. 4) Двадцати одного года

4. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий

1) Политические отношения. 2) Отношения по трудоустройству. 3) Социально-трудовые отношения

5. Соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений для данного субъекта федерации, называется:

1) Местным соглашением. 2) Территориальным соглашением. 3) Региональным соглашением.

4) Городским соглашением.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Взаимосвязь системы источников трудового права и системы органов законодательно и исполнительной власти.

2. Подготовка коллективного договора.

3. Подготовка трудового договора по заданным текстам.

4. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора.

5. Подготовка алгоритма прекращения трудового договора по различным основаниям

Примерные задания

1. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что

1) Работник принят без испытания. 2) Трудовой договор недействителен. 3)

Испытательный срок указан в коллективном договоре

2. Трудовые договоры могут заключаться

1) На неопределенный срок, а также на определенный срок не более пяти лет. 2) На неопределенный срок. 3) На определенный срок до пяти лет. 4) На один год

3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляется по их письменному заявлению

1) По истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 2)

По истечении одиннадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 3) Одновременно с отпуском по основной работе.

4. Перевод работника на другую работу – это

1) Изменение рабочего места у того же работодателя и в той же местности. 2)

Поручение работы на другом механизме или агрегате у того же работодателя. 3)

Изменение трудовой функции работника

5. До истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник теряет право отозвать свое заявление, если:

1) На его место принят другой работник. 2) Уже издан приказ об увольнении работника. 3) На его место приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Контрольная работа № 3

Примерный перечень тем

1. Формирование табеля учета рабочего времени по заданным ситуациям.
2. Формирование графика отпусков по заданным ситуациям.
3. Определение критериев эффективности по различным видам профессий.
4. Трудовая книжка
5. Подготовка искового заявления

Примерные задания

1. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя имеют

1) Беременные женщины, женщины, воспитывающие ребенка в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери. 2) Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. 3) Семейные, при наличии двух или более иждивенцев, лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2. Дисциплинарное взыскание применяется

1) Не позднее одной недели со дня обнаружения проступка и одного месяца со дня его совершения. 2) Не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения. 3) Не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и одного года со дня его совершения

3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего времени определяется

1) Работником. 2) Работодателем. 3) По соглашению сторон

4. В тех случаях, когда продолжительность процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции, вводится:

1) Работа в режиме гибкого рабочего времени. 2) Сменная работа. 3) Сверхурочная работа. 4) Ненормированный рабочий день.

5. Сверхурочные работы не должны превышать

1) 2-х часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год. 2) 3-х часов в течение двух дней подряд и 110 часов в год. 3) 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения

Примерный перечень тем

1. Предмет трудового права, соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.
2. Метод и система трудового права
3. Источники трудового права

4. Понятие и виды субъектов трудового права. Физическое лицо как субъект трудового права. Юридическое лицо (работодатель) как субъект трудового права

Примерные задания

1. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан

1) Сократить продолжительность работы на один час. 2) Дать работнику дополнительный выходной день.

3) Обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

1) 42 часов. 2) 44 часов. 3) 48 часов. 4) 50 часов.

3. Продолжительность основного отпуска работника составляет не менее:

1) 24 рабочих дней. 2) 28 календарных дней. 3) 28 рабочих дней

4. Материальная ответственность работника – это

1) Совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасности и работоспособности человека в процессе труда. 2) Возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный работодателю его неправомерными виновными действиями. 3) Вид юридической ответственности, предусмотренный нормами административного права в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

5. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается

1) Между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). 2) Между работодателем и лидером коллектива (бригады). 3) Между работодателем и желающим членом коллектива (бригады)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.5. Реферат

Примерный перечень тем

1. Виды трудовых договоров

2. Понятие рабочего времени, его виды. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

3. Предмет трудового права, соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.

4. Метод и система трудового права

5. Источники трудового права

6. Понятие и виды субъектов трудового права. Физическое лицо как субъект трудового права. Юридическое лицо (работодатель) как субъект трудового права

Примерные задания

При подготовке реферата на тему "источники трудового права" дайте ответы на следующие вопросы:

Понятие и виды источников трудового права. Особенности источников трудового права. Конституция Российской Федерации как основной источник трудового права. Всеобщая декларация прав и свобод человека и гражданина. Трудовой кодекс Российской Федерации и иные законодательные акты по труду и социальным вопросам. ГПК РФ, КоАП РФ, УК РФ, УПК РФ, федеральные законы, Указы Президента РФ, постановления

Правительства РФ и иные нормативные правовые акты. Общее и специальное законодательство. Соотношение законодательства Российской Федерации и законодательства о труде субъектов в составе Российской Федерации. Нормативные соглашения и договоры: международные многосторонние акты, конвенции Международной организации труда, двусторонние международные соглашения. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ). Понятие локального нормативного правового акта. Общая характеристика локальных нормативных правовых актов. Их основные виды. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты. Значение судебной практики для правоприменительной деятельности.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Предмет трудового права, соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.
2. Метод и система трудового права
3. Источники трудового права
4. Понятие и виды субъектов трудового права. Физическое лицо как субъект трудового права. Юридическое лицо (работодатель) как субъект трудового права.
5. Профессиональные союзы, объединения работодателей как субъекты трудового права.
6. Понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства. Органы социального партнерства.
7. Коллективный договор как акт социального партнерства
8. Понятие и содержание трудового договора
9. Виды трудовых договоров
10. Изменение трудового договора
11. Расторжение трудового договора по инициативе работника
12. Увольнение работника в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем - физическим лицом; сокращением численности или штата работников организации
13. Увольнение работника в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе
14. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей
15. Увольнение работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей
16. Понятие рабочего времени, его виды. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.
17. Понятие и виды режимов рабочего времени.
18. Понятие и виды времени отдыха. Ежедневный отдых. Выходные и праздничные дни
19. Ежегодный отдых (отпуск). Порядок предоставления отпусков

20. Понятие дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности.

21. Меры поощрения работников за труд и порядок их применения.

22. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее условия.

Материальная ответственность работодателя перед работником: основания и порядок возмещения ущерба.

23. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

24. Ответственность работника по договору о полной материальной ответственности.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

25. Понятие и структура заработной платы, методы ее правового регулирования.

Системы оплаты труда

26. Понятие охраны труда. Основные обязанности работника и работодателя в области охраны труда. Право работника на охрану труда и гарантии этого права.

27. Понятие и виды трудовых споров. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

28. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-5	З-1 З-2 П-1	Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Контрольная работа № 3 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения Практические/семинарские занятия Реферат