МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины 3
2. Структура ФОС по дисциплине.....4
3. Показатели и критерии оценки компетенций 6
4. Шкала оценивания результата.....8
5. Перечень заданий по дисциплине 8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 15
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 16

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	**Наименование компетенции**
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ОПК-2	Трудовое право	Знать: виды дисциплинарной ответственности, меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения и снятия, порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров З (ОПК-2) Уметь: использовать основные положения и нормы законодательства РФ в своей профессиональной деятельности У(ОПК-2) Владеть: способностью применять на практике основные положения и нормы законодательства РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства В (ОПК-2)
Второй уровень (углубленный) (ОПК-3) –2	Трудовое право	Знать: содержание основных разделов гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы З2 (ОПК-3) Уметь: применять на практике основные нормы гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы У2 (ОПК-3) Владеть: знаниями основных разделов гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы В2 (ОПК-3)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

– знает виды дисциплинарной ответственности, меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения и снятия, порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

– использует основные положения и нормы законодательства РФ в своей профессиональной деятельности;

– обосновывает содержание основных разделов гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы;

– владеет способностью применять на практике основные положения и нормы законодательства РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства;

– анализирует содержание основных разделов гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы;

– апеллирует знаниями основных разделов гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	**Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации**	**Объекты оценивания**	**Вид занятия / Наименование оценочных средств**	**Форма проведения оценки Устная/ письменная**
1	***2***	***3***	***4***	***5***
Тема 1. Трудовое право – отрасль российского права	Текущий контроль	Трудовые и иные связанные с ними отношения. Метод трудового права. Система трудового права. Задачи, функции и сфера применения трудового права.	Решение практических задач, Педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Тема 2. Профессиональные союзы, их права и гарантии деятельности	Текущий контроль	Профессиональные союзы, их правовой статус и место в системе трудовых отношений.	Работа на лекциях Решение практических задач	Устная/ письменная
Тема 3. Социальное партнерство	Текущий контроль	Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Коллективные договоры, их значение, структура, содержание и порядок заключения. Соглашения и их виды. Ответственность социальных партнеров.	Решение практических задач	Устная/ письменная
Тема 4. Трудовой договор	Текущий контроль	Основные понятия в области трудоустройства и занятости. Государственная политика в области содействия занятости.	Анализ конкретных ситуаций	Устная/ письменная

Тема 5. Рабочее время и время отдыха	Текущий контроль	Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, форма, срок действия, вступление в силу. Испытание при приеме на работу. Виды трудовых договоров. Порядок оформления приема на работу. Перевод на другую постоянную работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.	Контрольная работа	Устная/ письменная
Тема 6. Оплата труда	Текущий контроль	Понятие и нормы рабочего времени. Виды рабочего времени. Режим и учет рабочего времени. Особые режимы рабочего времени	Решение практических задач, Педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Тема 7. Охрана труда	Текущий контроль	Понятие оплаты труда и заработной платы. Государственные гарантии оплаты труда. Порядок выплаты заработной платы и ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты.	Работа на лекциях	Устная/ письменная
Тема 8. Ответственность сторон по трудовому договору	Текущий контроль	Охрана труда: понятие и основные направления государственной политики.	Решение практических задач	Устная/ письменная
Тема 9. Защита персональных данных работника	Текущий контроль	Дисциплина труда и трудовой распорядок. Средства обеспечения дисциплины труда. Поощрения за труд.	Анализ конкретных ситуаций Тематическая дискуссия	Устная/ письменная
Тема 10. Защита трудовых прав работника	Текущий контроль	Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда и ее основные полномочия.	Контрольная работа	Устная/ письменная
Тема 11. Трудовые споры	Текущий контроль	Понятие индивидуального трудового спора. Причины таких споров, их виды, принципы и порядок их рассмотрения и разрешения.	Решение практических задач, Педагогические игровые упражнения	Устная/ письменная
Все темы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	**-**	Вопрос 1. содержание основных разделов гражданского права, касающихся социально-трудовой сферы Вопрос 2. виды дисциплинарной ответственности, меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения и снятия, порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	Вопросы к ГИА	

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая», «высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»; «достаточно высокая», «выше средней»,* соответствующая академической оценке *«хорошо»*; «*средняя», «ниже средней», «низкая»,* соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»; «очень низкая»,* соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно».*

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
≥85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Работа на лекциях	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции
Решение практических задач	Темы задач: 1. Совершенствование трудового законодательства. 2. Связь трудового права с юридическими, социальными и экономическими учебными дисциплинами
Педагогические игровые упражнения	Темы упражнений: 1. Государственная политика в области содействия занятости. 2. Органы службы занятости населения, их задачи и функции.

	3. Права граждан и гарантии государства в сфере занятости.
Анализ конкретных ситуаций	Темы: 1. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда и ее основные полномочия.
Тематическая дискуссия	Темы: 1. Рассмотрение и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. 2. Рассмотрение и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах. 3. Право на забастовку и порядок его реализации.
Ролевая игра	Тема: «Порядок исчисления и предоставления отпусков. Отпуска без сохранения заработной платы. »

5.2. Контрольные точки БРС

Первая контрольная точка в форме контрольной работы – пример (письменная).
Задание:

1. Заключение трудового договора: возраст, гарантии, документы, необходимые для поступления на работу.
2. Трудовая книжка.
3. Порядок оформления приема на работу.
4. Перевод на другую постоянную работу.
5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
6. Временный перевод на другую работу.
7. Перемещение на другую работу.
8. Отстранение от работы.
9. Тарифная система оплаты труда.
10. Стимулирующие выплаты.
11. Оплата труда в особых условиях.
12. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
13. Понятие коллективного трудового спора.
14. Примирительные процедуры.
15. Примирительные комиссии.
16. Посредники.
17. Трудовой арбитраж.
18. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.
19. Защита персональных данных работника.
20. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.
21. Ученический договор.
22. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
23. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основание и условия.
24. Ограниченная материальная ответственность работника.
25. Полная материальная ответственность работника.
26. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его взыскания.
27. Материальная ответственность работодателя перед работником.
28. Понятие и содержание охраны труда как института трудового права.

29. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
30. Обязанности работника в области охраны труда.
31. Организация охраны труда.
32. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
33. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
34. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
35. Самозащита работниками трудовых прав.
36. Понятие, причины и виды трудовых споров.
37. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их рассматривающие.
38. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
39. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
40. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
41. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о переводах на другую работу и увольнениях работников.
42. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
43. Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.
44. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их рассмотрения.
45. Порядок образования примирительных органов.
46. Сроки при разрешении коллективных трудовых споров.
47. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
48. Международная организация труда (МОТ), ее цели и задачи. Конвенции и
49. Рекомендации МОТ о труде.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется один академический час.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

– повторение лекционного материала;
– разбор практических задач и конкретных ситуаций;
– использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
– посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится на 3 неделе семестра по критериям.

Вторая контрольная точка в форме презентации – пример (письменная/устная)

Задание:

Продемонстрировать презентацию с докладом

Методические рекомендации:

На защиту КТ № 2 обучающимся отводится не более 7 минут, 3 минуты – на вопросы по презентации, далее студент получает развернутую оценку в разрезе описанных критериев. Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится на 6 неделе семестра.

Требования к презентации и ее защите: корректное оформление, полнота и корректность исходных данных, правильность произведенных расчетов, свободная ориентация и владение материалом доклада.

Методические рекомендации по подготовке:

Работа студентов над содержанием презентации относится к категории НИРС. Темы презентаций распределяются посредством жеребьевки. В процессе распределения

каждый студент получает по три наименования инструментов контроллинга. Например, функционально-стоимостной анализ, GAP-анализ, анализ величин в точке безубыточности.

Обучающийся самостоятельно изучает содержание инструментов контроллинга на основе лекционного материала, основной и дополнительной учебной литературы, формирует требования к исходным данным, необходимым для демонстрации навыков применения инструментов контроллинга. Далее студент находит источники необходимых исходных данных и на их основе решает самостоятельно поставленные задачи.

Презентация должна содержать краткие тезисы выступления, рисунки и таблицы, на которые опирается докладчик. Количество слайдов 5-15 (в зависимости от темы). Презентация также должна включать информацию об использованных источниках данных.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права как отрасли права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли права и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства. Тенденции его развития.
7. Роль и основные функции трудового права на современном этапе.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (общая характеристика).
12. Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации” (общая характеристика).
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
15. Отраслевые принципы трудового права.
16. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
20. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
21. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
22. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
23. Система правоотношений в науке трудового права.
24. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая праводееспособность.
25. Содержание трудового правоотношения.
26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
27. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Их субъекты и содержание.
28. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
29. Основные принципы социального партнерства.
30. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
31. Коллективный договор: понятие, стороны, его значение в условиях рыночной экономики.
32. Структура и содержание коллективного договора.

33. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
34. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
35. Участие работников в управлении организацией
36. Ответственность сторон социального партнерства.
37. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
38. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
39. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
40. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
41. Запрещение дискриминации в сфере труда.
42. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
43. Стороны трудового договора.
44. Содержание трудового договора.
45. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
46. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
47. Трудовая книжка и ее значение.
48. Виды трудовых договоров.
49. Срочный трудовой договор.
50. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
51. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
52. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
53. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
54. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
55. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
56. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
57. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
58. Особенности регулирования труда надомников.
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
60. Особенности регулирования труда педагогических работников.
61. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
62. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
63. Понятие и виды переводов на другую работу.
64. Временный перевод на другую работу.
65. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
66. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
67. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
68. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
69. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
70. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
71. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
72. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
73. Защита персональных данных работника.
74. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
75. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.

76. Понятие и виды рабочего времени.
77. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
78. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
79. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
80. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация.
81. Понятие и виды времени отдыха.
82. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
83. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
84. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
85. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
86. Оплата труда работников бюджетной сферы
87. Формы и системы заработной платы.
88. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
89. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда и ее государственные гарантии.
90. Ограничение удержаний из заработной платы.
91. Нормирование труда.
92. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
93. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
94. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
95. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
96. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие и их виды
97. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
98. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
99. Поощрения за труд и порядок их применения.

Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды

Примеры экзаменационных задач

Задача1.В связи с простоем наладчик Киселев был переведен на другое предприятие в той же местности сроком на два месяца. По истечении одного месяца Киселев обратился к администрации предприятия, где он работал до перевода, с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Администрация отказала в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем. Киселев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о переводе его на прежнюю работу. Какое решение должна вынести КТС?

Задача2.Глаголева работала старшей, медсестрой в стоматологической поликлинике при научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора. В связи с этим она обратилась в комиссию по трудовым спорам.

На заседании комиссии зам. директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

Задача3.Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора предприятия 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, она обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора предприятия? Какое решение, по Вашему мнению вынесет комиссия по трудовым спорам?

Задача4.Мастер инструментального цеха моторостроительного завода Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор завода заявил Калинину, что он уволит его по собственному желанию при условии, если Калинин найдет себе замену. Калинин с таким решением не согласился. Через месяц после подачи заявления директор завода уволил Калинина по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Калинин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться в другое место и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли увольнение Калинина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работников по их желанию?

Задача 5.Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без учета мнения профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов?

Задача6.Начальник цеха государственного машиностроительного завода Сахаров сообщил своим друзьям о том, что их завод в скором времени будет выпускать новейший, самый современный фрезерный станок, который еще нигде не выпускался. При этом он сказал, что информация является коммерческой тайной, и просил друзей не разглашать ее.

Узнав об этом, генеральный директор завода издал приказ об увольнении Сахарова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Сахарова?

Задача7.Техник государственного предприятия Зуйков был уволен за прогул. Считая увольнение неправильным, Зуйков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе и об оплате вынужденного прогула. В своем заявлении он написал, что он не мог выйти на работу, так как находился под арестом за мелкое хулиганство.

Какое решение вынесет суд?

Задача8.Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск. Правильно ли решил суд это дело?

Задача9.Токарь муниципального предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в нетрезвом состоянии, что было замечено за 30 минут до окончания смены. Считая увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на

работе. В своем исковом заявлении он указал, что он в этот день выполнил норму выработки и не был отстранен администрацией от работы. Какое решение должен вынести суд?

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских), в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы

обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
С нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-	*Аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с

	слуховой	нарушениями зрения: *визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: *аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям	**Образовательные ресурсы**				
	Электронные				**Печатные**
	мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	

С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.