МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки/ *Специальность*	*40.03.01, Юриспруденция*
Направленность (профиль) программы/ *Специализация*	*Право и экономика*
Уровень высшего образования	*бакалавриат*
Форма обучения	*очная*

Санкт-Петербург
2020

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 9
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания 25
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями 26

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов по *учебной дисциплине*.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-4	способность сохранять и укреплять доверие общества к юридическому сообществу

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

Таблица – 1.2.1.Результатыосвоениядисциплины

Этапы формирования компетенций	**Наименование дисциплины**	**Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций** (показатели освоения компетенции)
1	*2*	*3*
ОПК-4	Трудовое право	**Знать:** основные институты трудового права, систему основных понятий и категорий трудового права, норм и принципов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; *З(ОПК-4)2* **Уметь:** правильно понимать и интерпретировать принципы и нормы трудового права; активно защищать трудовые права и законные интересы субъектов трудовых правоотношений. *У(ОПК-4)2* **Владеть:** навыком самостоятельного анализа правовой ситуации и применения норм законодательства в профессиональной деятельности *В (ОПК-4)2*

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к трудовому праву, социальным свойствам человека, его месте в системе общественных отношений;

- определяет систему основных понятий и категорий трудового права;

- ориентируется в категориях трудового права, нормах и принципах, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- рассматривает как правильно понимать и интерпретировать принципы и нормы трудового права;

- выявляет как активно защищать трудовые права и законные интересы субъектов трудовых правоотношений.

- характеризует основные проблемы трудовых отношений, выделяя их существенные признаки, закономерности развития;

- анализирует актуальную информацию об изменениях трудового законодательства и принятии новых законов в сфере трудового права;

- формулирует на основе приобретенных юридических знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;

- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;

- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;

- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;

- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

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 и/ Формы промежуточной аттестации**	**Объекты оценивания**	**Вид занятия / Наименование оценочных средств**	**Форма проведения оценки Устная/письменная**
Тема 1. Трудовое право – отрасль российского права	Текущий контроль	Понятие и предмет трудового права. Трудовые и иные связанные с ними отношения. Метод трудового права. Система трудового права. Задачи, функции и сфера применения трудового права.	ПЗ/решение практических задач	устная, письменная
Тема 2. Профессиональные союзы, их права и гарантии деятельности	Текущий контроль	Профессиональные союзы, их правовой статус и место в системе трудовых отношений. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.	ПЗ/решение практических задач	устная, письменная
Тема 3. Социальное партнерство	Текущий контроль	Социальное партнерство: понятие, основные принципы, система, уровни и формы. Представители сторон и органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.	ПЗ/Доклады	устная
Тема 4. Трудовой договор	Текущий контроль	Основные понятия в области трудоустройства и занятости. Государственная политика в области содействия занятости. Органы службы занятости населения, их задачи и функции. Права граждан и гарантии государства в сфере занятости. Правовой статус и социальная защита безработных.	ПЗ/решение практических задач	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости и/ Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки 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.	ПЗ/представление презентаций (докладов)	устная
Тема 6. Оплата труда	Текущий контроль	Понятие и нормы рабочего времени. Виды рабочего времени. Режим и учет рабочего времени. Особые режимы рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе.	ПЗ/решение практических задач	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. Нормирование труда.	ПЗ/решение практических задач	устная, письменная
Тема 8. Ответственность сторон по трудовому договору	Текущий контроль	Охрана труда: понятие и основные направления государственной политики. Обеспечение прав работника на охрану труда.	ПЗ/анализ конкретных ситуаций	устная
Тема 9. Защита персональных данных работника	Текущий контроль	Дисциплина труда и трудовой распорядок. Средства обеспечения дисциплины труда. Поощрения за труд.	ПЗ/представление презентаций (докладов)	устная
Тема 10. Защита трудовых прав работника	Текущий контроль	Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда и ее основные полномочия.	ПЗ/представление презентаций (докладов)	устная
Тема 11. Трудовые споры	Текущий контроль	Понятие индивидуального трудового спора. Причины таких споров, их виды, принципы и порядок их рассмотрения и разрешения.	ПЗ/решение практических задач	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости и/ Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
		Рассмотрение и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.		
Все темы и разделы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Понятие, классификация и трудовая правосубъектность субъектов трудового права и субъектов трудового правоотношения. Вопрос 2. Составьте сравнительную таблицу и проанализируйте общие и отличительные черты трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда. Вопрос 3. Решение задачи по дисциплине «Трудовое право».	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	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в	Высказывание неординарных суждений,

		занятии		работе на занятии	активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических занятиях, решение практических задач	Отсутствие участия в дискуссии, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в дискуссии, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в дискуссии, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в дискуссии, в ходе решения поставленных проблем, правильное решениебез ошибок
3	Работа на практических занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Презентация	Отсутствие презентации	В выполненной презентации не более 5 слайдов, формальное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, творческое выполнение работы

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

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенций

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	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и

	компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	типовых задач.	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.

Оценка	Содержание
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/ зачет с оценкой, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

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

Формой итогового контроля по дисциплине является *экзамен.* Успешным считается освоение дисциплины с итоговой оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации – «неудовлетворительно».

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
Решение практических задач	Темы задач: 1. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика 2. Трудовое правоотношение 3. Социальное партнерство в сфере труда

	4. Коллективный договор: понятие, стороны 5. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми 6. Понятие трудового договора 7. Испытание при приеме на работу 8. Трудовая книжка 9. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 10. Понятие и виды рабочего времени. 11. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. 12. Работа в режиме гибкого рабочего времени. 13. Сверхурочная работа 14. Понятие и виды времени отдыха 15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 16. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет 17. Особенности регулирования труда руководителя организации членов коллегиального исполнительного органа организации. 19.Особенности регулирования труда лиц, работающих совместительству. 20. Особенности регулирования труда надомников.
Доклад с презентацией	Темы докладов: 1. Стороны трудового договора. 2. Содержание трудового договора. 3. Общий порядок заключения трудового договора. 4. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. 5. Трудовая книжка и ее значение. 6. Виды трудовых договоров. 7. Срочный трудовой договор. 8. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. 9. Особенности регулирования труда руководителя организации, членов коллегиального исполнительного органа организации. 10. Особенности регулирования труда лиц, работающих совместительству. 11. Особенности регулирования труда надомников. 12. Особенности регулирования труда педагогических работников. 13. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. 14. Понятие и виды времени отдыха. 13. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. 14. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок предоставления. 15. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления. 16. Понятие и функции заработной платы. 17. Оплата труда работников бюджетной сферы 18. Формы и системы заработной платы. 19. Компенсационные выплаты: понятие и виды. 20. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения. 21. Поощрения за труд и порядок их применения. 22. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды. 23. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие и их виды 24. Компенсационные выплаты: понятие и виды. 25. Материальная ответственность работника и работодателя.

5.2 Контрольные точки БРС

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

Темы вопросов к контрольной работе:

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.
5. Источники трудового права: понятие и виды.
6. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
7. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
8. Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации” (общая характеристика).
9. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
10. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
11. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
12. Основные трудовые права и обязанности работника.
13. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
14. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
15. Трудовое правоотношение: понятие, содержание Трудовая праводееспособнось.
16. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
17. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение
18. Коллективный договор: понятие, стороны, его значение в условиях рыночной экономики
19. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
20. Коллективные переговоры
21. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
22. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
23. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
24. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
25. Запрещение дискриминации в сфере труда.

Методические рекомендации:

Контрольная работа выполняется в письменной форме. В каждом задании – 5 вопросов из приведенного списка, выбранные преподавателем. В каждой студенческой группе – несколько вариантов заданий. Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые пояснения и примеры, раскрывающие ответы на поставленные вопросы. Для написания контрольной работы необходимо повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины, посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек. Критерии оценки приведены в комплекте оценочных средств.

Вторая контрольная точка предполагает написание реферата.

Темы рефератов:

1. Стороны трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
4. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
5. Трудовая книжка и ее значение.
6. Виды трудовых договоров.
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
8. Понятие и виды переводов на другую работу.
9. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
12. Защита персональных данных работника.
13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
14. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.
15. Понятие и виды рабочего времени.
16. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
17. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
18. Понятие и виды времени отдыха.
19. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
20. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
21. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
22. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
23. Оплата труда работников бюджетной сферы
24. Нормирование труда

25. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.

Методические рекомендации:

Требования к структуре реферата: 1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 10 источников). Текст реферата базируется на научных подходах и определениях. Для написания реферата необходимо повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины, посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек и проводится по критериям, указанным в комплекте оценочных средств.

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.
100. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.

Перечень задач к экзамену

1. Малышевой был заключен трудовой договор, согласно которому ей был установлен испытательный срок в один месяц. В трудовом договоре также указывалось, что заработная плата Малышевой по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, на период испытательного срока будет ниже. Через 41 день работодатель ознакомил Малышеву под роспись с приказом о продлении ей испытательного срока до трех месяцев.

Имеются ли нарушения трудового законодательства в действиях работодателя? Если имеются, то в чем они заключаются?

2. Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее устно ознакомили, что она будет уволена как не выдержавшая испытание без согласования с профсоюзным комитетом.

Имеются ли нарушения трудового законодательства в действиях работодателя? Если имеются, то в чем они заключаются?

3. Орлова (16 лет) была принята на работу лаборантом с 3-х месячным испытательным сроком. За три дня истечения испытательного срока ее устно ознакомили, что испытательный срок ей будет продлен еще на три месяца.

Имеются ли нарушения трудового законодательства в действиях работодателя? Если имеются, то в чем они заключаются?

4. Симонов был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. При этом работодатель назначил Симонову испытательный срок продолжительностью 100 рабочих дней, мотивируя это отличиями в профиле работы.

Имеются ли нарушения трудового законодательства в действиях работодателя? Если имеются, то в чем они заключаются?

5. Крюкову, работающей в должности продавца магазина, являющегося структурным подразделением ООО «МУЗА», находящегося в деревне Замостье, перевели старшим продавцом магазина того же ООО в деревню Веребье с увеличением заработной платы. Крюкова отказалась от перевода и пояснила, что новая работа требует от нее дополнительных знаний. Кроме того, магазин находится в другой деревне на расстоянии 3 км от места ее проживания. Директор ООО считает, что речь идет не о переводе, а о перемещении, поскольку оба магазина являются структурными подразделениями ООО, а, значит, согласия продавца в данном случае не требуется.

Имеются ли нарушения трудового законодательства в действиях директора организации? Если имеются, то в чем они заключаются?

6. Иванов был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам.

Имеются ли нарушения трудового законодательства? Если имеются, то в чем они заключаются?

7. Магазин «Продтовары» перешел в частную собственность. Через четыре месяца со дня возникновения права частной собственности данное обстоятельство явилось основанием увольнения директора магазина, главного бухгалтера и трех продавцов. На их место были приняты другие работники.

Имеются ли нарушения трудового законодательства? Если имеются, то в чем они заключаются?

8. Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской №42 Вдовиченко была

переведена в сало-парикмахерскую №11 того же комбината, расположенного в другом районе города. Вдовиченко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской №11 связана для нее с длительными поездками.

Определите правомерность этого перевода. Обоснуйте ответ.

9. Приказом директора ЗАО "Переспектива" отстранены от работы:

- водитель автомобиля Колесов, на которого поступила докладная начальника гаража о выходе его на работу "с похмелья";
- раздатчица Плюшкина, у которой при обследовании в медпункте были обнаружены признаки простуды,
- буфетчица Сотова, в связи с длительной болезнью своевременно не прошедшая очередного медицинского осмотра;
- кладовщица Третьякова, отказавшаяся от заключения договора о полной материальной ответственности;
- электросварщик Столяров, работающий без средств индивидуальной защиты;
- электрик Архипов, отказавшийся от сдачи экзаменов на допуск к работе с электроприборами;
- инженер Косолапов, в отношении которого расследуется уголовное дело по факту избиения тёщи.

1) *Законны ли эти отстранения?*
2) *Как долго может продолжится недопущение к работе?*
3) *Сохранится ли за работниками заработная плата?*
4) *Каков порядок отстранения от работы?*

10. С инженером-технологом ГУП Алешкиным 8 июня был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в федеральное унитарное предприятие по его запросу. 10 июня Алешкин явился в ФУП, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в ФУП.

Имеются ли нарушения трудового законодательства? Если имеются, то в чем они заключаются?

11. В связи с производственной аварией бухгалтер Федорова без письменного согласия была переведена на два месяца уборщиком помещений. Отработав один месяц, Федорова на указанную работу не вышла, но явилась в бухгалтерию в целях выполнения своих

непосредственных обязанностей бухгалтера, в связи с чем через три дня была уволена за прогул.

Определите правомерность действий работодателя.

12. Микиткин был принят в ЗАО «Автокомбинат № 5» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на шесть месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но Микиткин приступить к новой работе отказался и обжаловал приказ в КТС.

Имел ли Микиткин право отказаться от работы? Обоснуйте ответ.

13. Сергееву было предложено другое место работы, в связи с чем им было подано заявление об увольнении по собственному желанию. Однако Сергеев отозвал свое заявление на четырнадцатый день после получения его работодателем.

Работодатель не согласился возвращать заявление Сергееву, мотивируя тем, что увольнение уже произведено, так как истек срок отзыва заявления и уже издан приказ об увольнении Сергеева.

Правомерно ли увольнение Сергеева? Обоснуйте ответ.

14. Петров 12 сентября явился на работу в состоянии алкогольного опьянения. В объяснительной Петров указал, что употребил алкоголь в рабочее время в связи с тем, что узнал о рождении ребенка.

Руководитель организации отстранил Петрова от работы на пять дней.

15 октября Петров был уволен за появление работе в состоянии алкогольного опъянения.

Имеются ли основания для восстановления Петрова на работе? Обоснуйте ответ.

15. Продавец Михайлова в течение пяти месяцев в связи с временной нетрудоспособностью отсутствовала более двух месяцев на работе. Выйдя на работу после выздоровления, Михайлова узнала, что она была уволена в связи с длительным отсутствием по болезни.

Имелись ли основания у работодателя для увольнения Михайловой? Обоснуйте ответ.

16. Экономист Павленко должен был приступить к работе в Гагаринском отделении сбербанка 5 июля 2006 года в порядке перевода из «Ладабанка» по согласованию между управляющими этими банками. Однако в установленный день ему отказали в заключении трудового договора, мотивируя отказ тем, что экономист, на чьё место был приглашён Павленко, накануне отозвал своё заявление, решив остаться на прежней работе.

Павленко обратился к управляющему «Ладабанка» с просьбой принять его обратно. Но последний отказал ему, поскольку на его место уже был принят новый работник. Павленко считал, что ему незаконно отказали в приёме на работу в Гагаринское отделение Сбербанка.

Как должен быть решён спор?

17. В отделе НИИ «Теплопроект», где работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведённой аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, имеет учёную степень кандидата наук, ряд изобретений, холост, в НИИ работает семь лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает шесть лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребёнка пяти лет; инженер Михайлова находится в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает четыре года, инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, за последние пять лет изобретений и публикаций не имела.

Кого вправе уволить в связи с сокращением численности администрация?

18. Токарь завода «Кристалл» Мироненко был уволен с работы за прогул. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного заседания выяснилось, что 12 сентября Мироненко неоднократно без разрешения мастера уходил с рабочего места в соседний цех, где обсуждал с товарищем предстоящую поездку на рыбалку. В общей сложности Мироненко отсутствовал на рабочем месте 4 часа 30 минут, что зафиксировано в табеле. Это и послужило основанием для увольнения.

Каково должно быть решение суда?

19. Викторова была принята на работу инженером. В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно.

Имеются ли основания для увольнения Викторовой?

20. Водитель автотранспортного предприятия Цимбал был задержан работником ГАИ в свободное от работы время за управление собственным автомобилем в нетрезвом состоянии, за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год.

Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Цимбалом трудового договора? Если да, то при каких условиях?

21. Гринчук работал по совместительству электромонтером турбазы «Ель». По приказу директора турбазы он был уволен без обращения к профкому о даче согласия на увольнение в связи с принятием на эту должность работника, который не является совместителем.

Правомерно ли был уволен Гринчук? Обоснуйте ответ.

22. В связи со строительством промышленного объекта «Надежда» на должность управляющего строительством был приглашен Игнатов. Принимая во внимание его высокую квалификацию, размер заработной платы был определен с учетом высказанного им предложения. Поскольку работодатель согласился с предложением Игнатова о размере заработной платы, он предложил Игнатову заключить срочный трудовой договор. Игнатов выразил согласие. Трудовой договор был заключен сроком на три года. Спустя два года после заключения трудового договора, Игнатов подал заявление о его досрочном расторжении. В заявлении указал, что причина увольнения уважительна: ему предложили работу на другом строящемся объекте с более высоким заработком.

Определите правомерность заключения срочного трудового договора. Вправе ли Игнатов расторгнуть трудовой договор до истечения срока действия договора? Если работодатель согласится прекратить трудовые отношения, то какое основание увольнения будет записано в трудовой книжке – п.1 ст. 77 ТК, п.3 ст. 77 ТК, п.10 ст. 77 ТК? Возможно или иное основание прекращения трудового договора?

23. Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Правомерны ли действия администрации? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

24. Пенсионер Курдюмов поступил на работу в организацию, оказывающую услуги населению, мастером по ремонту сложной бытовой техники с условием неполного рабочего дня с 15ч до 20 ч.

Однако когда объём услуг возрос, руководитель обязал К. работать с 14ч до 22 ч, пояснив, что это не государственное предприятие и все должны работать столько, сколько необходимо для полного удовлетворения заявок населения.

Имеются ли нарушения в действиях руководителя? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

25. В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве специального объекта, начальник строительства отдал распоряжение в письменном виде оставаться 10 бетонщикам на работе до полной укладки привезённого бетона. В связи с этим указанные работники проработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 6 часов. Работники поинтересовались у прораба, как будет компенсироваться такая работа. Прораб ответил, что бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие большую часть времени в течение рабочего дня не работали, поэтому никакой компенсации не будет.

Должно ли быть оплачено указанное в задаче время? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

26. Крутова обратилась к руководству Магнитогорского Металлургического Комбината с просьбой установить для неё, как матери двоих детей 10-ти и 12-ти лет, 4-часовой рабочий день, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания материнских обязанностей с ее работой.

В просьбе Крутовой было отказано со ссылкой на то, что ее присутствие на работе необходимо в течение всего рабочего дня. Более того, администрация указала, что в Правилах внутреннего трудового распорядка возможность такого режима работы не установлена.

Законна ли просьба работницы?

Об установлении какого режима рабочего времени просит работница?

Обоснуйте ответ со ссылками на статьи ТК РФ.

27. Главный бухгалтер завода «Аргон» Любченко с целью своевременного составления и сдачи годового отчета в течение недели оставалась работать по окончанию рабочего дня на предприятии.

Будет ли эта работа считаться сверхурочной? Обоснуйте ответ со ссылками на статьи ТК РФ.

28. В акционерном обществе установлен ненормированный рабочий день для работников бухгалтерии. Тем не менее, бухгалтеру Сурину было отказано в установлении режима ненормированного рабочего времени на том основании, что он является инвалидом.

Вправе ли работодатель отказать работнику в установлении ненормированного рабочего времени? Обоснуйте ответ со ссылками на статьи ТК РФ.

29. В соответствии с графиком отпусков, действующем на предприятии, токарь 5 разряда Михайлов должен уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля.

В связи с тем, что предприятие получило дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, представитель работодателя сообщил Михайлову, что в указанный период отпуск ему предоставлен не будет, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правомерны ли действия администрации? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

30. Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая, находясь в отпуске, она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

31. Работающий участник Великой Отечественной войны Новиков подал письменное заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы для встречи с однополчанами сроком на 15 календарных дней с 3 мая. Однако работодатель отказал работнику в предоставлении отпуска.

Правомерны ли действия работодателя? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

32. Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Правомерны ли действия администрации? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

33. Во время отпуска Маслова П.Е. заболела на 11 дней, четыре из которых – выходные. 25 мая она должна выйти на работу.

На сколько дней ей продлят отпуск?

34. Моисеева получает высшее образование на заочной форме обучения на юридическом факультете КГУ и работает менеджером в магазине. Она обратилась к администрации с просьбой предоставить ей оплачиваемый отпуск как студентке-заочнице на время сессии, однако администрация ей в этом отказала, сославшись на то, что сессия оплачивается только в том случае, если она учится по профилю предприятия, а если нет то ей может быть предоставлен только неоплачиваемый отпуск.

Правомерны ли действия администрации? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

35. Работник обувной фабрики Павленко был уволен с работы по собственному желанию 10 марта. Поскольку в этот день он не работал, то требования о расчете предъявил 14 марта. Но в связи с отсутствием в тот день кассира, ему выплатили всю надлежащую сумму 15 марта.

Правомерно ли был проведен расчет? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

36. В связи с задолженностью по алиментам на несовершеннолетних детей, из заработной платы Ковальчука осуществлялись отчисления в размере 70% заработка.

Правомерны ли такие действия? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

37. Рабочие сборочного участка Колосков и Стеблин в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнить производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они без предупреждения работодателя уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы они обнаружили, что два рабочих дня работодатель им не оплатил.

Правомерны ли действия работодателя? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ.

38. Работнику предприятия Свиридову в течение шести месяцев не выплачивалась заработная плата. Свиридов обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с предприятия суммы начисленной ему заработной платы за все 6 месяцев, процентов на эту сумму за задержку в выплате заработной платы, а также денежную компенсацию морального вреда, причиненного ему несвоевременной выплатой заработной платы.

Какие из требований работника будут удовлетворены судом? Дайте им правовое обоснование со ссылкой на ТК РФ.

39. Работодатель в устной форме предложил работникам отдела остаться после окончания работы на 4 часа для завершения квартального отчета. Это поручение работники выполнили и обратились к работодателю с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако работодатель, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что работники не возражали поработать дополнительно, а в трудовых договорах указан режим ненормированного рабочего времени.

Следует ли указанную работу считать сверхурочной? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

40. Сергеев после получения заработной платы потребовал у работодателя предоставить информацию о ее составных частях. Работодатель отказал работнику на основании того, что ее размер уже определен трудовым договором и вся иная информация о составных частях заработной платы работникам сообщалась при приеме на работу.

Правомерен ли ответ работодателя? Обоснуйте ответ со ссылкой на нормы ТК РФ

41. Проверкой контрольно-ревизионного управления финансово-хозяйственной деятельности предприятия за двухгодичный период было установлено десять фактов нарушения финансовой дисциплины главным бухгалтером предприятия. На основании акта контрольного органа главный бухгалтер был уволен за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Правомерно ли применение такого дисциплинарного взыскания? Обоснуйте ответ со ссылкой на статьи ТК РФ.

42. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Белкиной была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком.

Возможно ли применение к работнику одновременно двух видов поощрений? Дайте правовое обоснование со ссылкой на статьи ТК РФ.

43. Слесарь Романов 20 марта самовольно оставил работу. Директору предприятия об этом стало известно из докладной записки начальника цеха 25 марта. С 1 апреля по 25 июня Романов находился на больничном. 30 мая директором предприятия был издан приказ о наложении на Романова дисциплинарного взыскания в виде штрафа.

Правомерно ли примененное дисциплинарное взыскание? При наличии нарушений укажите в чем они заключаются. Обоснуйте ответ со ссылкой на статьи ТК РФ.

44. 15 января бухгалтером Сорокиной по небрежности была неправильно оформлена накладная на выдачу материальных ценностей. В результате чего предприятию нанесен материальный вред на сумму 50000 рублей. Данный факт был выявлен во время аудиторской проверки 30 июля этого же года, а 5 августа этого же года приказом директора предприятия Сорокиной был объявлен выговор.

Правомерно ли примененное взыскание? Обоснуйте ответ со ссылкой на статьи ТК РФ.

45. За виновное неисполнение своих трудовых обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Буянову выговор и оштрафовал его на пять минимальных размеров оплаты труда.

Законны ли действия директора мастерской? Дайте правовое обоснование со ссылкой на статьи ТК РФ.

46. Работник Вольнов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушёл с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня Вольнов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов, администрация уволила его за прогул.

Правомерно ли решение администрации? Дайте правовое обоснование со ссылкой на статьи ТК РФ.

47. Игнатенко был принят на работу в ОАО «Свежесть» химиком I - ой категории. В соответствии с заключенным трудовым договором работодатель обязан был создать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Однако в лаборатории, где работал Игнатенко, была сильная загазованность, о чем он неоднократно письменно предупреждал директора ОАО «Свежесть». Игнатенко обещали, что очистители обязательно поставят. Опасаясь за свое здоровье, Игнатенко прекратил выполнять обязанности химика I-ой категории, письменно уведомив об этом начальника лаборатории. Поскольку очистители обещали привезти и поставить через две недели, он решил не выходить на работу. При выходе на работу работник в объяснительной указал, что отсутствовал на работе по уважительной причине

Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя со ссылкой на статьи ТК РФ Является ли причина отсутствия работника уважительной и будет ли оплачено время отсутствия работника на работе?

48. Токарю Машкову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Домогарову – замечание за отказ от прохождения медицинского осмотра. Через три дня Машков снова был замечен работающим без защитных очков, а Домогаров вновь отказался проходить медицинский осмотр. Машков был членом профсоюза, а Домогаров – нет. Решением администрации Машков и Домогаров были уволены по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия администрации? Имелись ли основания для применения к работникам дисциплинарных взысканий? Оцените ситуацию со ссылками на статьи ТК РФ.

49. Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на своё рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру, завив, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев всё-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание) и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется.

Правомерно ли требование мастера? Дайте ответ со ссылками на ТК РФ

50. Лаборант Пороховщикова должна была пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Однако она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что

администрация объявила ей выговор. Через два дня после объявления выговора при смешивании указанных реактивов у Пороховщиковой в руках взорвалась колба и она получила тяжёлые ожоги.

Несёт ли администрация ответственность за данный несчастный случай? Дайте ответ со ссылками на ТК РФ.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

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

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС 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/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

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) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом 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, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине

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).

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.

<table>
<tr><th colspan="2">Категории обучающихся по нозологиям</th><th>Методы обучения</th></tr>
<tr><td rowspan="2">с нарушениям и зрения</td><td>Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой</td><td rowspan="2">Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.
Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с 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.</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениям и слуха</td><td>Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный</td><td rowspan="2">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.</td></tr>
<tr><td>Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td>С нарушениям и опорно-</td><td>Способ восприятия информации:</td><td>– визуально-кинестетические;
– аудио-визуальные;
– аудиально-кинестетические;</td></tr>
</table>

двигательного аппарата	зрительно-осязательно-слуховой	– *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 определения 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.