

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Трудовое право

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент в ресторанном и гостиничном бизнесе
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2021

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-10

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-10	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии (организации)	ПК 10.1. Использует навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач ПК 10.3. Применяет эффективные технологии и методики организации труда персонала

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-10		
ПК-6	– Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; – нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; – нормативные и правовые документы в области трудового законодательства	– разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках); – применять эффективные технологии и методики организации труда персонала	– навыками оформления сопровождающей документации; – владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках,

			положение о командировках). – навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач
--	--	--	---

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков

		- выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов:

Типовые вопросы

1. Особенности правового статуса работника и работодателя.

2. Понятие и классификация трудовых прав и свобод.
3. Самозащита в трудовом праве.
4. Права и обязанности работодателя и работника.
5. Конвенции и рекомендации МОТ.
6. Понятие дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
7. Понятие принудительного труда и ответственность работодателя.
8. Характеристика системы трудового права РФ.
9. Структура трудового права.
10. Особенности локальных норм трудового права.
11. Классификация договоров и соглашений в социальном партнерстве.
12. Институты трудового права.

Типовые тесты

1. Трудовое право представляет собой:

- а) совокупность правовых норм, охраняющих основные права и свободы работника человека и гражданина и учреждающих в этих целях определенную систему государственной власти;
- б) систему правовых норм, регулирующих права и обязанности работника и работодателя;
- в) совокупность правовых норм, закрепленных в тексте ТК Российской Федерации.

2. Предмет трудового права охватывает следующие сферы общественных отношений:

- а) трудовые отношения между работником и работодателем;
- б) все сферы возмездного труда;
- в) установления способов реализации различных соглашений о трудовой деятельности;

3. Какое определение соответствует понятию «трудовое право»:

- а) систематизированная совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) совокупность знаний, учений и теорий о возникновении, функционировании и развитии трудового права как отрасли права;
- в) система знаний об отрасли и науке трудового права, формируемая в образовательных целях.

4. В зависимости от характера предписаний, содержащихся в нормах трудового права, выделяют:

- а) императивный и диспозитивный методы;
- б) только императивный метод;
- в) только диспозитивный метод.

5. По методу правового регулирования нормы трудового права подразделяются на:

- а) материальные и процессуальные;
- б) императивные и диспозитивные;
- в) управомочивающие, обязывающие и запрещающие.

6. Императивные нормы трудового права:

- а) требуют точного соблюдения установленных ими правил;

- б) допускают отклонения от соблюдения установленных ими правил;
- в) разрешают менять нормы по своему усмотрению.

7. Процессуальные нормы трудового права:

- а) определяют права и обязанности участников трудовых отношений;
- б) закрепляют процессуальные формы реализации прав и обязанностей участников трудовых отношений;
- в) содержатся только в нормах ГПК РФ.

8. Трудовое право взаимодействует с:

- а) только с публичными отраслями права;
- б) только с частными отраслями права;
- в) со всеми отраслями права.

Типовые аналитические, ситуационные и практические задания

1. Аналитические задания:

1. Сформулируйте понятия и письменно допишите предложения:
 - а) Структурообразующие элементы трудовой функции работника – это....
 - б) Трудовой договор по Трудовому Кодексу РФ – это...
 - в) Социальное партнерство по трудовому законодательству – это....
2. Раскройте специфические признаки норм трудового права для разграничения их от норм гражданского права в сфере трудовой деятельности.
3. Найдите в Трудовом Кодексе РФ нормы-дефиниции, нормы-декларации, нормы-принципы, нормы-задачи (нормы-цели), нормы-программы, нормы-разъяснения, нормы-запреты, дескриптивные нормы, нормы-справки, нормы-символы.
4. Проанализируйте особенности локальных правовых норм на примерах положений Трудового Кодекса.

2. Ситуационные и практические задания:

1. Приведите примеры норм трудового права по территории действия:
 - а) в масштабах всей страны —федеральные, общегосударственные;
 - б) на территории отдельных регионов, субъектов федерации, автономий — региональные;
 - в) на территории местного самоуправления (муниципального образования) — муниципальные, или местные.
2. Конституционный, уставной суд субъекта РФ в мотивировочной части своего решения не упомянул постановление Конституционного Суда РФ, содержащее правовые позиции по рассматриваемому делу. Является ли данное решение обоснованным? Относятся ли постановления Конституционного Суда РФ к источникам права? Обоснуйте свой ответ.
3. Ссылаясь на норму международно-правового договора, не ратифицированного Российской Федерацией, гражданин П. обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой о противоречии норм Федерального закона положениям Конвенции МОТ. Является ли Конвенция, не ратифицированная Федеральным Собранием РФ, источником конституционного права РФ? Проверяет ли Конституционный Суд РФ положения федерального закона на предмет их соответствия международным договорам Российской Федерации? Обоснуйте свою позицию, сославшись на нормы Конституции РФ и Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1 «О Конституционном Суде Российской Федерации».

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Роль судебной практики в развитии трудового законодательства (на примере изменений в трудовом кодексе РФ).
2. Новые правовые формы организации труда (дистанционная работа, вахтовый метод работы и др.).
3. Исследование новелл зарубежного трудового законодательства в реформировании трудового договора.
4. История становления трудового права в России.
5. Отличие Трудового кодекса РФ от аналогичного акта Франции.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Система трудового права.
2. Принципы и методы трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Социальное партнерство как институт трудового права.
5. Взаимодействие трудового права с иными отраслями российской правовой системы.

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите по теме:

1. Правовой статус работника и работодателя по трудовому праву.
2. Права трудовых коллективов в области социального партнерства.
3. Особенности трудового договора на современном этапе развития новых форм организации труда и цифровой технологии..
4. Трудовые права и свободы иностранных граждан в Российской Федерации.
5. Гарантии трудовых прав и свобод в Российской Федерации.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Темы для диспут-игры:

1. Срочный трудовой договор, его плюсы и минусы для работника и работодателя.
2. Дистанционные работники, перспективы в развитии новых форм трудовых отношений.
3. Порядок рассмотрения трудового спора коллектива работников предприятия по поводу несвоевременной выплаты (задержки) заработной платы. Какова юридическая квалификация такого спора, кем и как он может рассматриваться.

Подготовка и проведение деловой игры

Правила игрового судебного конституционного процесса:

1. Необходимо придерживаться положений Трудового кодекса, устанавливающий разный порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
2. Каждый из игроков должен самостоятельно разработать свою позицию в деле, составить необходимые процессуальные документы и представить их в Суде надлежащим образом.
3. Длительность деловой игры – 2 академических часа. Оглашение решения возможно перенести на следующее занятие. Занятие по возможности должно проводиться в специально оборудованном зале судебных заседаний.
4. Соответствие заявленным ролям в поведении, стиле речи, образе приветствуется.

5. В процессе должны быть задействованы все студенты учебной группы. Должны быть избраны представители трудового коллектива и администрации, сформированы комиссии на паритетной основе.

Типовые вопросы к дискуссионным процедурам

1. Понятие, особенности, сфера действия трудового права
2. Цель, функции трудового права
3. Предмет трудового права как отрасли права
4. Особенности метода регулирования трудовых отношений
5. Система трудового права
6. Источники трудового права: общая характеристика, особенности
7. Общая характеристика законов в сфере трудового права
8. Международные акты как источники трудового права
9. Подзаконные нормативно-правовые акты о труде
10. Локальные нормативные акты о труде: понятие, виды, особенности
11. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (субъектов).
12. Принципы трудового права.
13. Трудовое правоотношение: понятие, права и обязанности сторон.
14. Субъекты трудового правоотношения.
15. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
16. Правовое положение профсоюзов в РФ (общая характеристика)
17. Основные права профсоюзов в РФ и ответственность за их нарушение.
18. Гарантии прав профсоюзов
19. Общая характеристика законодательства о занятости населения в РФ
20. Правовой статус безработного
21. Пособие по безработице и порядок его выплаты
22. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства.
23. Социально-партнерское соглашение: понятие, стороны, содержание
24. Коллективные переговоры как форма социального партнерства
25. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание
26. Органы социального партнерства и их общая характеристика
27. Понятие, черты и методы регулирования заработной платы
28. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
29. Понятия, виды, условия материальной ответственности
30. Понятие, виды, причины возникновения трудовых споров.
31. Понятие трудового договора, отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом
32. Трудовые споры: понятие, классификация, причины возникновения
33. Содержание трудового договора
34. Порядок заключения трудового договора
35. Срочный трудовой договор и сфера его действия.
36. Изменение трудового договора: общая характеристика.
37. Понятие и виды переводов на другую работу
38. Отстранение работника от работы и его правовые последствия
39. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация
40. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
41. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

42. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
43. Прекращение трудового договора вследствие установленных ТК РФ или федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
44. Защита персональных данных работника.
45. Понятие и виды рабочего времени
46. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.
47. Учет и режим рабочего времени
48. Понятие и виды времени отдыха.
49. Отпуска: понятие и виды
50. Ежегодные отпуска: понятие, виды, порядок предоставления и использования
51. Целевые отпуска: понятие, виды, порядок предоставления и использования
52. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
53. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
54. Правовая защита заработной платы
55. Системы оплаты труда.
56. Понятие и виды гарантий и компенсаций: общая характеристика.
57. Меры поощрения за успехи в труде.
58. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок их наложения, снятия и обжалования.
59. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: общая характеристика.
60. Понятие охраны труда. Классификация норм об охране труда.
61. Порядок учета и расследования несчастных случаев на производстве.
62. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
63. Материальная ответственность работника: общая характеристика
64. Материальная ответственность работодателя: общая характеристика
65. Определение размера причиненного ущерба и порядок его возмещения
66. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС
67. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде
68. Самозащита работниками своих трудовых прав
69. Понятие коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (выдвижение требований работников, примирительные процедуры).
70. Забастовка как крайний метод разрешения коллективного трудового спора.

Примерный список вопросов к промежуточной аттестации

1. Предмет трудового права.
2. Правовое регулирование времени отдыха.
3. Цели и задачи трудового законодательства.
4. Общие основания прекращения трудового договора.
5. Трудовое отношение: понятие, стороны, основания возникновения.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Методы трудового права.
8. Срок трудового договора.
9. Основные принципы правового регулирования труда.
10. Трудовая книжка.
11. Основные права и обязанности работника.
12. Порядок оплаты труда при невыполнении норм труда, при браке и простое.
13. Источники трудового права.
14. Трудовой порядок, дисциплина труда.

15. Единство и дифференциация трудового права.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
17. Основные права и обязанности работодателя.
18. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
19. Значение коллективно-договорного регулирования труда; виды коллективно-договорных актов.
20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
21. Запрещение дискриминации в сфере труда.
22. Изменение трудового договора.
23. Система отрасли и науки трудового права: основные институты и подинституты.
24. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора.
25. Субъекты трудового права.
26. Регулирование отпусков.
27. Действие нормативных актов по труду, (по кругу лиц, во времени и пространстве).
28. Гарантии и компенсации по российскому трудовому праву.
29. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
30. Заключение трудового договора.
31. Социальное назначение трудового права.
32. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
33. Место трудового права в системе российского права.
34. Правовое регулирование рабочего времени.
35. Понятие правосубъектности сторон трудового отношения.
36. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
37. Роль Конституции РФ в регулировании трудовых отношений.
38. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
39. Соотношение трудового и гражданского права.
40. Правовое обеспечение безопасности и гигиены труда.
41. Значение ТК РФ как источника трудового права.
42. Правовое регулирование заработной платы.
43. Значение локальных нормативных актов как источника трудового права.
44. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации.
45. Соотношение закона и договора в российском трудовом праве.
46. Материальная ответственность работодателя перед работником.
47. Роль судебной практики в правовом регулировании трудовых отношений.
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
49. Значение трудового договора в правовом регулировании труда.
50. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
51. Социальное партнерство в сфере труда: правовые аспекты.
52. Защита персональных данных работника.
53. Правовой статус представителей работников и работодателей в трудовых отношениях.
54. Самозащита работниками трудовых прав.
55. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
56. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.