

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fcd9e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Кафедра конституционного и гражданского права

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры конституционного и гражданского
права

Протокол от «06» марта 2024 г., №7

И. о. зав. кафедрой  /С.Н. Сергеева/

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Особенности регулирования трудовых отношений в корпорациях

Направление подготовки

40.04.01 Юриспруденция

Программа подготовки:

Корпорация и корпоративное право

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

Мытищи

2024

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная
СПК-1 Способен квалифицированно разрабатывать нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа Уметь: разрабатывать стратегию решения проблемных задач в рамках трудовых отношений; осуществлять критический анализ и синтез информации; выстраивать последовательность решения задачи и распределять задания в команде	конспект, доклад, опрос	Шкала оценивания доклада, шкала оценивания устного опроса
		1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа Уметь: разрабатывать стратегию решения проблемных задач в рамках трудовых отношений; осуществлять	конспект, доклад, практические задания, опрос,	Шкала оценивания доклада, шкала оценивания заданий, шкала оценивания устного опроса

			критический анализ и синтез информации; выстраивать последовательность решения задачи и распределять задания в команде Владеть: методикой системного подхода для решения задач; навыками разработки и реализации стратегии решения задач в рамках трудовых правоотношений		
СПК-1	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов в сфере трудового права. Уметь: Оперировать основными юридическими понятиями, используемыми в трудовом праве; разрабатывать основные локальные акты, применять их в своей профессиональной деятельности	конспект, доклад, опрос	Шкала оценивания доклада, презентации, шкала оценивания устного опроса
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов в сфере трудового права. Уметь: Оперировать основными юридическими	конспект, доклад, практические задания, опрос	Шкала оценивания доклада, шкала оценивания заданий, шкала оценивания устного опроса

			понятиями, используемыми в трудовом праве; разрабатывать основные локальные акты, применять их в своей профессиональной деятельности Владеть: навыками составления локальных актов организации		
--	--	--	---	--	--

Шкала оценивания устного ответа

Уровни оценивания	Критерии оценивания	Баллы
<i>Высокий (отлично)</i>	Дан верный и исчерпывающий ответ на поставленный вопрос; соблюдается последовательность и логика изложения при ответе; студент правильно использует терминологию; отсутствуют фактические ошибки в ответе.	8-10
<i>Оптимальный (хорошо)</i>	В целом, дан верный ответ на поставленный вопрос, однако не все ключевые аспекты затронуты и раскрыты; может незначительно нарушаться последовательность изложения; правильно используется юридическая терминология; отсутствуют фактические ошибки в ответе.	5-7
<i>Удовлетворительный</i>	В целом, дан верный, но неполный ответ на поставленный вопрос; нарушаться последовательность изложения; допущены ошибки в использовании юридической терминологии; прослеживается неясность и нечеткость изложения	2-4
<i>Неудовлетворительный</i>	Ответ дан неверный либо студент отказался отвечать на поставленный вопрос	0-1

Шкала и критерии оценивания написания доклада

Уровни оценивания	Критерии оценивания	Баллы
<i>Высокий (отлично)</i>	Содержание доклада соответствует его названию. Доклад оформлен в соответствии с требованиями. Имеется презентация к докладу. В тексте полностью раскрыты ключевые аспекты проблемы, содержится список литературы. Студент хорошо ориентируется в	8-10

	тексте доклада и рассматриваемой проблеме, самостоятельно отвечает на вопросы, не пользуясь текстом доклада или прибегая к нему в минимальном объеме, иллюстрирует свой ответ практическими примерами, делает необходимые обоснованные выводы.	
<i>Оптимальный (хорошо)</i>	Содержание доклада соответствует его названию. Доклад оформлен в соответствии с требованиями. Имеется презентация к докладу В тексте раскрыты ключевые аспекты проблемы, содержится список литературы. Студент ориентируется в тексте доклада и рассматриваемой проблеме, отвечает на вопросы, пользуясь текстом доклада, делает необходимые выводы.	5-7
<i>Удовлетворительный</i>	Содержание доклада соответствует его названию. Доклад оформлен в соответствии с требованиями. Студент отвечает на вопросы, только путем обращения к тексту доклада, делает необходимые выводы только при условии оказания ему активной помощи.	2-4
<i>Неудовлетворительный</i>	Содержание доклада не соответствует его названию, не раскрывает рассматриваемый вопрос. Оформление не соответствует необходимым требованиям. В тексте доклада студент не ориентируется, не может дать необходимых разъяснений по тексту.	0-1

Шкала и критерии оценивания решения задач

Уровни оценивания	Критерии оценивания	Баллы
<i>Высокий (отлично)</i>	При решении задач терминологический аппарат применяется корректно, отсутствует подмена одного термина другим; ответы на вопросы задания аргументированы ссылками на конкретные статьи нормативных правовых актов; отсутствуют фактологические ошибки; отсутствуют логические ошибки, в ответах на вопросы прослеживается причинно-следственная связь; ответы на вопросы исчерпывающие и полные.	8-10
<i>Оптимальный (хорошо)</i>	При решении задач терминологический аппарат применяется корректно, отсутствует подмена одного термина другим; отсутствуют фактологические ошибки; отсутствуют логические ошибки, в ответах на вопросы прослеживается причинно-следственная связь; ответы на вопросы исчерпывающие и полные,	5-7

	однако ответы на вопросы задания не всегда аргументированы ссылками на конкретные статьи нормативных правовых актов;	
<i>Удовлетворительный</i>	При решении задач даны ответы не на все вопросы; некорректно используется терминологический аппарат; однако отсутствуют логические ошибки, в ответах на вопросы прослеживается причинно-следственная связь.	2-4
<i>Неудовлетворительный</i>	Задачи решены с принципиальными ошибками либо не решены в полном объеме; имеются логические ошибки.	0-1

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Текущий контроль

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа; методы работы в команде, в том числе в рамках корпорации

Задания, необходимые для оценивания сформированности УК-3 на пороговом уровне

Перечень тем для устного опроса:

1. История развития трудового права
2. Значение и роль труда в обществе
3. Понятие «система принципов трудового права», и их значение
4. Классификация принципов трудового права по различным основаниям
5. Принципы международно-правового регулирования труда

Задания, необходимые для оценивания сформированности УК-3 на продвинутом уровне

Перечень тем для докладов:

1. Трудовой договор и его отличие от гражданско-правового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Порядок оформления приема на работу.
4. Перевод на другую работу: понятие и виды.

Уметь: разрабатывать стратегию решения проблемных задач в рамках трудовых отношений; осуществлять критический анализ и синтез информации; выстраивать последовательность решения задачи и распределять задания в команде

Задания, необходимые для оценивания сформированности УК-3 на пороговом уровне

Перечень тем для устного опроса:

1. Роль Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений.

2. Значение источников международно-правового регулирования социально-трудовых отношений.
3. Основные источники международно-правового регулирования труда.
4. Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и кругу лиц
5. Классификация правоотношений сферы трудового права

Задания, необходимые для оценивания сформированности УК-3 на продвинутом уровне
Перечень тем для докладов:

1. Охрана труда женщин.
2. Охрана труда несовершеннолетних.
3. Понятие и виды рабочего времени.
4. Понятие и виды времени отдыха.

Владеть: методикой системного подхода для решения задач; навыками разработки и реализации стратегии решения задач в рамках трудовых правоотношений

Перечень практических задач:

Задача № 1

При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены?

Задача № 2.

Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39). Прав ли начальник юридической службы?

СПК-1 Способен квалифицированно разрабатывать нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности

Знать: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов в сфере трудового права.

Задания, необходимые для оценивания сформированности СПК-1 на пороговом уровне
Перечень тем для устного опроса:

1. Понятие прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора
3. Прекращение трудового договора по соглашению сторон договора
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Задания, необходимые для оценивания сформированности СПК-1 на продвинутом уровне
Перечень тем для докладов:

1. Понятие и виды времени отдыха

2. Понятие и виды отпусков, их продолжительность и порядок предоставления
3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Уметь: Оперировать основными юридическими понятиями, используемыми в трудовом праве; разрабатывать основные локальные акты, применять их в своей профессиональной деятельности

Задания, необходимые для оценивания сформированности СПК-1 на пороговом уровне

Перечень тем для устного опроса:

1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
2. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора

Задания, необходимые для оценивания сформированности СПК-1 на продвинутом уровне

Перечень тем для докладов:

4. Виды дополнительных оплачиваемых отпусков и их краткая характеристика
5. Дополнительный отпуск на работах с вредными и опасными условиями труда
6. Дополнительный отпуск за особый характер работы
7. Отпуска без сохранения заработной платы
8. Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования

Владеть: навыками составления локальных актов организации

Задания, необходимые для оценивания сформированности СПК-1 на продвинутом уровне

Перечень практических задач:

Задача №1

При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

о режиме работы и отдыха; об условиях оплаты труда;
о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать
ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об
обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

Задача №2

Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании

генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

Промежуточная аттестация

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа; методы работы в команде, в том числе в рамках корпорации

Уметь: разрабатывать стратегию решения проблемных задач в рамках трудовых отношений; осуществлять критический анализ и синтез информации; выстраивать последовательность решения задачи и распределять задания в команде

Владеть: методикой системного подхода для решения задач; навыками разработки и реализации стратегии решения задач в рамках трудовых правоотношений

СПК-1 Способен квалифицированно разрабатывать нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности

Знать: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов в сфере трудового права.

Уметь: Оперировать основными юридическими понятиями, используемыми в трудовом праве; разрабатывать основные локальные акты, применять их в своей профессиональной деятельности

Владеть: навыками составления локальных актов организации

Перечень вопросов к зачету:

9. Предмет, метод, принципы и источники трудового права
10. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом
11. Система трудового права
12. Действие норм трудового права во времени, пространстве и по категориям работников
13. Понятие и классификация правоотношений в сфере труда
14. Понятие, субъекты и содержание трудового правоотношения
15. Понятие и классификация субъектов трудового права и их правовой статус
16. Граждане как субъекты трудового права
17. Организация как субъект трудового права
18. Трудовой коллектив как субъект трудового права
19. Профсоюзные органы как субъекты трудового права
20. Порядок заключения и содержание коллективного договора
21. Понятие и виды трудового договора
22. Порядок заключения и содержание трудового договора
23. Переводы на другую работу
24. Расторжение трудового договора по инициативе администрации
25. Расторжение трудового договора по инициативе работника
26. Правовое понятие и виды рабочего времени. Их характеристика

27. Правовой режим сверхурочных работ, командировок и дежурства
28. Учет рабочего времени
29. Понятие и виды времени отдыха
30. Понятие и виды отпусков, их продолжительность и порядок предоставления 25. Ежегодные оплачиваемые отпуска
 1. Виды дополнительных оплачиваемых отпусков и их краткая характеристика
 2. Дополнительный отпуск на работах с вредными и опасными условиями труда
 3. Дополнительный отпуск за особый характер работы
 4. Отпуска без сохранения заработной платы
 5. Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования
 6. Понятие и порядок выдачи заработной платы
 7. Виды и системы оплаты труда
 8. Тарифные системы оплаты труда
 9. Сдельные системы оплаты труда
 10. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
 11. Оплата труда в особых условиях
 12. Оплата труда отдельных категорий работников (руководители, совместители и др.)
 13. Понятие нормы труда. Их введение, замена и пересмотр
 14. Понятие гарантийных выплат, их виды и характеристика
 15. Понятие компенсационных выплат, их виды и характеристика
 16. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок принятия и содержание
 17. Понятие дисциплины труда. Правовые методы обеспечения дисциплины труда
 18. Поощрения за труд и порядок их применения
 19. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности
 20. Меры дисциплинарной ответственности. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий
 21. Понятие и содержание охраны труда
 22. Обеспечение прав работников на охрану труда
 23. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора
 24. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику повреждением его здоровья
 25. Виды материальной ответственности работников и их характеристика
 26. Понятие и виды трудовых споров
 27. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров
 28. Порядок разрешения коллективных трудовых споров
 29. Право на забастовку по законодательству РФ

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формами текущего контроля являются **устный опрос, доклады, решение практических задач.**

Устный опрос - устное изложение студентом изученного материала, связного повествования о конкретном объекте исследования. Такой опрос может строиться как беседа, рассказ студента, объяснение, сообщение о наблюдении или опыте. Устный опрос проводится в целях систематизации и уточнения знаний, проверки того, что усвоено на этом этапе обучения, что требует дополнительного объяснения преподавателем спорных вопросов или использования других

способов учебной работы.

Доклад – это публичное, развёрнутое сообщение по определённому вопросу, основанное на изучении студентом дополнительной информации по вопросу. Обучающиеся самостоятельно осуществляют подготовку доклада, ведут поиск информации в теоретических и практических источниках.

Решение практических задач — метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией — осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениям. Конкретная ситуация представляется обучаемым в виде проблемной ситуации-задачи, которая возникла или стоит перед профессиональной практикой.

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Максимальное количество баллов, которые обучающийся может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации по очной форме обучения является зачет с оценкой в 4 семестре.

Зачет проходит в форме устного собеседования по вопросам, отраженным в билете.

Критерии оценивания	Баллы
Регулярное посещение занятий, высокая активность на практических занятиях. Полные и точные ответы на два вопроса билета. Свободное владение основными терминами и понятиями курса; последовательное и логичное изложение материала курса; законченные выводы и обобщения по теме вопросов; исчерпывающие ответы на вопросы.	20-30
Систематическое посещение занятий, участие в практических занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка. Ответы на вопросы билета носят преимущественно описательный характер. Знание основных терминов и понятий курса; последовательное изложение материала курса; недостаточно полные ответы на вопросы.	13-19
Нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических занятиях. Дан ответ только на один вопрос билета. Удовлетворительное знание основных терминов и понятий курса; недостаточно последовательное изложение материала курса.	2-12
Ответ, не соответствующий вышеуказанным критериям выставления оценок.	0 - 1

Итоговая шкала выставления оценки по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе
отлично	81 – 100
хорошо	61 - 80
удовлетворительно	41 - 60
неудовлетворительно	0 - 40