



**Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)**

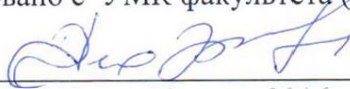
**Факультет (институт) Юридический институт  
Кафедра Гражданского права**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине **Договоры в трудовом праве**  
код **М2.В.ДВ.2.1**  
Направление подготовки **40.04.01 «Юриспруденция»**  
Направленность (профиль) подготовки: **Договорное право**

**Иркутск 2017 г.**

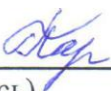
Разработан в соответствии с ФГОС ВПО, утвержденным Приказом  
Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2010 г. № 1763

Согласовано с УМК факультета (института)

  
\_\_\_\_\_

Протокол № 9 от 24 мая 2017 г.  
Зам. Председателя Э.В. Георгиевский

**Разработчики:**

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

доцент  
(занимаемая должность)

О.А.Парягина  
(инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

## ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

по дисциплине **Договоры в трудовом праве**

код **М2.В.ДВ.2.1**

Направление подготовки **40.04.01 Юриспруденция**

Направленность (профиль) подготовки **Договорное право**

Наименование УГС (укрупненная группа специальностей) – 40.04.01

### 1. Компетенции (дескрипторы компетенций), формируемые в процессе изучения дисциплины

Индекс и Наименование компетенции (в соответствии с ФГОС ВО (ВПО))	Признаки проявления компетенции/ дескриптора (ов) в соответствии с уровнем форми- рования в процессе освоения дисциплины
<b>ПК-2</b> способен осуществлять профес- сиональную деятельность на ос- нове развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры	<b>Базовый уровень:</b> обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.
<b>ПК-7</b> владеет навыками подготовки юридических документов	<b>Базовый уровень:</b> способен составлять соответствую- ющие документы трудового применения.
<b>ПК-13</b> способен правильно и полно от- ражать результаты профессио- нальной деятельности в юриди- ческой и иной документации	<b>Базовый уровень:</b> знать и отличать друг от друга ви- ды актов правоприменения в трудовом праве.

### 2. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:** понятие и содержание принципа государственно-договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений; понятие и виды договоров о труде; место международных договоров о труде в российской правовой системе; особенности нормативных соглашений о труде и правовые проблемы их применения; условия заключения соглашений при разрешении коллективных трудовых споров; генезис, становление и содержание трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом; тенденции развития индивидуально-правового регулирования; порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора; проблемы правосубъектности работников и работодателей; особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников; условия заключения вспомогательных договоров о труде, включая договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, договоры о полной материальной ответственности работников (индивидуальной и коллективной).

**Уметь:** правильно применять трудовой закон и разъяснять его; проверять правильность применения трудового закона; юридически грамотно мотивировать свою позицию по вопросам договорного регулирования отношений в сфере труда; находить необходимую правовую информацию по вопросам трудового права и правильно ее использовать.

**Владеть:** - культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;

- навыками решения практических задач;
- навыками подготовки юридических документов
- различными методами и формами организации самостоятельной работы.

### 3. Программа оценивания контролируемой компетенции

Тема или раздел дисциплины <sup>1</sup>	Формируемый признак компетенции	Показатель	Критерий оценивания	Наименование ОС <sup>2</sup>	
				ТК <sup>3</sup>	ПА <sup>4</sup>
Раздел 1. Понятие и виды договоров о труде (тема 1)	ПК-2; ПК-7; ПК-13	<p>Умение ориентироваться в трудовом законодательстве, толковать трудовые нормы, принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.</p> <p>Проверять правильность применения трудового закона, обладать навыками законодательной техники, знать и умело применять ее основные средства и способы, обладать навыками составления нормативных актов. Обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию ин-</p>	<p>Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля</p> <p>Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.</p> <p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;</li> <li>затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;</li> <li>стремление логически четко построить ответ, а также говорит о возможности последующего обучения.</li> </ul> <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.</p>	Вопросы по темам и разделам. Фонд тестовых заданий	Вопросы к зачету

		формации, постановке цели и выбору путей ее достижения.			
Раздел 2. Коллективно-договорное регулирование в сфере труда (темы 2-3)	ПК-2; ПК-7; ПК-13	<p>Умение применять нормы законодательства о социальном партнерстве в сфере труда. Способность влиять на соблюдение трудового законодательства различными субъектами права и обеспечивать неукоснительное выполнение различных положений трудового законодательства.</p> <p>Должен уметь перечислять основные положения трудового права как науки и учебной дисциплины, касающиеся индивидуальных и коллективных прав субъектов в сфере труда.</p> <p>Должен уметь оперировать трудовыми правовыми понятиями и категориями. Использовать трудовую терми-</p>	<p>Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий:</p> <p>Оценка «отлично» выставляется, если студент правильно решил от 80 до 100 % заданий;</p> <p>Оценка «хорошо» ставится, если студент решил правильно 60-80 % заданий;</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил правильно 50 до 60 % заданий;</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» и «незачтено» ставится, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий;</p> <p>Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.</p> <p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p> <p>Оценка «отлично» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;</li> <li>знание концептуально-понятийного аппарата курса;</li> <li>знание монографической литературы по курсу,</li> <li>а также говорит о способности:</li> <li>самостоятельно критически оценивать основные положения курса;</li> <li>увязывать теорию с практикой.</li> </ul> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на семинарских занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>о полном знании материала по программе;</li> </ul>	<p>Вопросы по темам и разделам.</p> <p>Фонд тестовых заданий</p>	Вопросы к зачету

		<p>нологию, а также навыки работы с трудовыми актами.</p>	<p>о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.</p> <p>Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков студентом занятий по неуважительным причинам.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;</li> <li>затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;</li> <li>стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.</li> </ul> <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.</p>		
<p>Раздел 3. Трудовой договор (темы 4-8)</p>	<p>ПК-2; ПК-7; ПК-13</p>	<p>Умение ориентироваться в законодательстве о трудовом договоре, толковать трудовые нормы, принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.</p> <p>Проверять правильность применения трудового за-</p>	<p>Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий:</p> <p>Оценка «отлично» выставляется, если студент правильно решил от 80 до 100 % заданий;</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил правильно от 60 до 80 % заданий;</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил правильно 50-60 % заданий;</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» и «незачтено» ставится, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий;</p> <p>Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.</p> <p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p>	<p>Вопросы по темам и разделам.</p> <p>Фонд тестовых заданий</p>	<p>Вопросы к зачету</p>

		<p>кона, обладать навыками законодательной техники, знать и умело применять ее основные средства и способы, обладать навыками составления нормативных актов. Обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.</p>	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, ответ которого содержит:  глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;  знание концептуально-понятийного аппарата курса;  знание монографической литературы по курсу,  а также говорит о способности:  самостоятельно критически оценивать основные положения курса;  увязывать теорию с практикой.</p> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на семинарских занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:  о полном знании материала по программе;  о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.</p> <p>Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков студентом занятий по неуважительным причинам.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:  поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;  затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;  стремление логически четко построить ответ, а также говорит о возможности последующего обучения.</p> <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему</p>		
--	--	---	--	--	--

			существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.		
Раздел 4. Особенности регулирования отдельных видов трудового договора (тема 9)	ПК-2; ПК-7; ПК-13	<p>Умение применять нормы законодательства о труде отдельных категорий работников.</p> <p>Способность влиять на соблюдение трудового законодательства различными субъектами права и обеспечивать неукоснительное выполнение различных положений трудового законодательства.</p> <p>Должен уметь перечислять основные положения трудового права как науки и учебной дисциплины, касающиеся индивидуальных прав субъектов в сфере труда. Знать и различать особенности регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Должен уметь оперировать трудовыми правовыми</p>	<p>Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля</p> <p>Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.</p> <p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;</li> <li>затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;</li> <li>стремление логически четко построить ответ, а также говорит о возможности последующего обучения.</li> </ul> <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.</p>	<p>Вопросы по темам и разделам.</p> <p>Фонд тестовых заданий</p>	<p>Вопросы к зачету</p>



		<p>понятиями и категориями. Использовать трудовую терминологию, а также навыки работы с трудовыми актами.</p>			
<p>Раздел 5. Вспомогательные договоры о труде (темы 10-11)</p>	<p>ПК-2; ПК-7; ПК-13</p>	<p>Умение ориентироваться в законодательстве о договорном регулировании повышения квалификации и ученичества работников, материальной ответственности работников на основе договора, толковать и применять трудовые нормы в сфере регулирования отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.</p> <p>Проверять правильность применения трудового закона, обладать навыками законодательной техники, знать и умело применять ее основные средства и способы, обладать навыками состав-</p>	<p>Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля</p> <p>Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.</p> <p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;</li> <li>затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;</li> <li>стремление логически четко построить ответ, а также говорит о возможности последующего обучения.</li> </ul> <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.</p>	<p>Вопросы по темам и разделам.</p> <p>Фонд тестовых заданий</p>	<p>Вопросы к зачету</p>

		ления нормативных актов. Обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.			
--	--	---	--	--	--

<sup>2</sup> ОС – оценочное средство

<sup>3</sup> ТК – текущий контроль

<sup>4</sup> ПА – промежуточная аттестация

### 3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

#### Зачетно-экзаменационные материалы:

##### Вопросы для зачета

1. Общая характеристика и классификация договоров о труде
2. Понятие, виды, особенности международных договоров о труде
3. Коллективные договоры как нормативные соглашения о труде: понятие, проблемы применения
4. Социально-партнерские соглашения в системе договоров о труде: понятие, проблемы применения
5. Правовая природа, понятие и виды трудовых договоров на современном этапе развития российского законодательства. Нетипичные трудовые договоры и проблемы их правового регулирования и применения
6. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде. Изменение юридической квалификации договоров о труде
7. Работник как сторона трудового договора
8. Работодатель как сторона трудового договора
9. Содержание трудового договора. Смешанные договоры, связанные с трудом
10. Общие и дополнительные гарантии права на труд при заключении трудового договора
11. Срочный трудовой договор
12. Порядок заключения и оформления трудового договора, фактических трудовых отношений. Вступление трудового договора в силу
13. Трудовая книжка
14. Испытание и иные средства проверки деловых качеств работников при приеме на работу
15. Конкурсная система отбора кадров при приеме на работу
16. Аттестация работников
17. Переводы и перемещения работников
18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
19. Временные переводы на другую работу и переводы на другую работу в соответствии с медицинским заключением

20. Трудовой договор при отстранении работника от работы, при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации
21. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон трудового договора
22. Расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращения численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
23. Расторжение трудового договора в случаях нарушения работником трудовой дисциплины (пункты 5-6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7, 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и совершения работником аморального проступка (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
24. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ) и вследствие нарушения установленных ТК РФ и иными федеральными законами правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ)
25. Оформление прекращения трудового договора. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работника
26. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
27. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
28. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
29. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
30. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
31. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц
32. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда дистанционных работников
33. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
34. Особенности регулирования труда педагогических работников
35. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний
36. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
37. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах
38. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договорам о предоставлении труда работников (персонала)
39. Особенности регулирования труда научных работников, научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей
40. Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства
41. Ученический договор и договор о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работника
42. Договоры о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности работников

**Критерии оценки на зачете:**

Выставление оценок на экзамене (зачете) осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний студентов.

При выставлении оценки экзаменатор учитывает:

знание фактического материала по программе, в том числе; знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;

степень активности студента на семинарских занятиях;

логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;

наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

**Оценка «зачтено»:**

Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит:

основные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;

использование научно-понятийного аппарата и терминологии курса;

стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

**Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено»:**

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

**5. Оценочные средства для оценки остаточных знаний студентов, изучивших курс**

**«Договоры в трудовом праве»**

**Тестовое задание на проверку остаточных знаний по дисциплине**

**«Договоры в трудовом праве»**

**Вариант 1**

**1. По какому из указанных оснований расторжения трудового договора беременные женщины могут быть уволены по инициативе работодателя?**

а) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

б) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

в) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

г) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

**2. В каком случае допускается расторжение трудового договора в связи с истечением его срока в период беременности женщины и невозможностью перевести ее с письменного согласия на другую работу?**

а) если договор был заключен на срок до двух месяцев

б) если договор был заключен на срок до шести месяцев

в) если договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

г) если договор заключен на срок до одного года

**3. Когда работодатель обязан предлагать вакансии для перевода в другую местность при увольнении работника?**

а) если это предусмотрено Трудовым кодексом, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации

- б) если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором
- в) если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями
- г) если это предусмотрено трудовым договором

**4. Сколько дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц предоставляется согласно ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами?**

- а) один день
- два дня
- б) три дня
- в) четыре дня
- г) пять дней

**5. Сколько дополнительных выходных дней без сохранения заработной платы может предоставляться женщинам, работающим в сельской местности?**

- а) один день
- б) два дня
- в) три дня
- г) четыре дня

**6. За чей счет производятся обязательные медицинские осмотры (обследования) несовершеннолетних работников при приеме на работу?**

- а) за счет средств самих работников
- б) за счет средств работодателя
- в) за счет Фонда социального страхования
- г) за счет профкома

**7. Как согласно ТК РФ устанавливается срок действия трудового договора с руководителем организации?**

- а) законами субъектов Российской Федерации
- б) учредительными документами организации
- в) учредительными документами организации или соглашением сторон трудового договора
- г) соглашением сторон трудового договора

**8. В каком порядке руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя?**

- а) с разрешения органа местного самоуправления
- б) с разрешения соответствующего объединения работодателей
- в) с разрешения уполномоченного органа юридического лица
- г) с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)

**9. Что согласно ТК РФ относится к дополнительным основаниям для прекращения трудового договора с руководителем организации?**

- а) принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора
- б) однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей
- в) принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации
- г) несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации

**10. Каков срок предупреждения работодателя (собственника имущества организации, его представителя) руководителем организации о досрочном расторжении им трудового договора по собственному желанию?**

- а) 2 недели

- б) 1 месяц
- в) месяца
- г) срок предусматривается трудовым договором

**11. Какова продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в дни, свободные от исполнения трудовых обязанностей по основной работе?**

- а) 4 часа
- б) полный рабочий день (смена)
- в) 6 часов
- г) не установлена

**12. Компенсируется ли работа в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев?**

- а) не компенсируется
- б) компенсируется дополнительными днями отдыха
- в) компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере
- г) компенсируется согласно коллективному договору, соглашениям, трудовому договору

**13. Каков срок предупреждения работодателем работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников?**

- а) не менее чем за три календарных дня
- б) не менее чем за семь календарных дней
- в) не менее чем за четырнадцать календарных дней
- г) не менее чем за месяц

**14. Каков срок предупреждения сезонных работников о предстоящем увольнении по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников?**

- а) не менее чем за три календарных дня
- б) не менее чем за семь календарных дней
- в) не менее чем за четырнадцать календарных дней
- г) не менее чем за месяц

**15. Какой вид учета рабочего времени применяется при вахтовом методе работы?**

- а) поденный
- б) недельный
- в) суммированный
- г) не установлен

**16. Какова, как правило, продолжительность вахты?**

- а) 1 месяц
- б) 2 месяца
- в) 3 месяца
- г) 4 месяца

**17. Как компенсируются часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню?**

- а) оплатой пропорционально времени переработки
- б) дополнительными днями междуменного отдыха
- в) форма компенсации определяется соглашением сторон трудового договора
- г) оплатой времени переработки в двойном размере

**18. Как производится оплата при вахтовом методе работы за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций?**

- а) в размере средней заработной платы
- б) в размере дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы
- в) в размере, установленном соглашением сторон трудового договора

г) не предусмотрено

**19. На какой срок может заключаться трудовой договор с работником у работодателя-физического лица?**

а) на определенный срок

б) на неопределенный срок

в) по соглашению сторон трудового договора может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок

г) на один год

**20. Кто из работодателей не обязан вести трудовые книжки на работника?**

а) организация-юридическое лицо

б) филиал организации

в) работодатель-физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем

г) работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем

**21. Как согласно ТК РФ устанавливаются сроки расчетов работодателя с надомниками за изготовление продукции, при возмещении стоимости материалов, принадлежащих надомнику?**

а) законами субъектов Российской Федерации

б) органами местного самоуправления

в) трудовым договором

г) коллективным договором

**22. Какова максимальная продолжительность сохранения среднего заработка на период трудоустройства работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?**

а) два месяца

б) три месяца

в) четыре месяца

г) шесть месяцев

**23. Кому из указанных лиц не запрещен допуск к педагогической деятельности?**

а) лишенным права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда

б) имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления

в) уволенным за совершение аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы

г) признанным недееспособными в установленном федеральным законом порядке

**24. Замещению по какой должности в высшем учебном заведении предшествует конкурс?**

а) заведующий кафедрой

б) декан факультета

в) профессор

г) должность, замещаемая по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет

**25. Каков предельный возраст пребывания в должности ректора государственного или муниципального высшего учебного заведения по представлению его ученого совета?**

а) 60 лет

б) 65 лет

в) 70 лет

г) 75 лет

**26. Какова продолжительность длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений через каждые десять лет?**

- а) три месяца
- б) шесть месяцев
- в) один год
- г) один месяц

**27. Каков установленный ТК РФ минимальный возраст работника религиозной организации?**

- а) 14 лет
- б) 15 лет
- в) 16 лет
- г) 18 лет

**28. Что согласно ТК РФ происходит с трудовым договором работника-спортсмена в случае его временного перевода к другому работодателю?**

- а) приостанавливается
- б) действует
- в) не урегулировано
- г) пролонгируется на срок перевода

**29. Имеют ли право спортсмены, тренеры работать по совместительству?**

- а) только с разрешения работодателя по основному месту работы
- б) не имеют такого права
- в) не урегулировано
- г) с разрешения профкома по основному месту работы

**30. Какова продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работника в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера?**

- а) шестнадцать календарных дней
- б) шестнадцать рабочих дней
- в) восемнадцать календарных дней
- г) восемнадцать рабочих дней

**Тестовое задание на проверку остаточных знаний по дисциплине**

**«Договоры в трудовом праве»**

**Вариант 2**

**1. Какова величина единовременного пособия на членов семьи работника, заключившего трудовой договор о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, финансируемых их федерального бюджета?**

- а) в размере месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника
- б) в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника
- в) в размере минимальной заработной платы в Российской Федерации
- г) в размере стоимости проезда к месту работы

**2. Какова периодичность предоставления работнику в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях права на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в связи с отпуском?**

- а) ежегодно
- б) один раз в два года
- в) один раз в три года
- г) регулируется трудовым договором

**3. Какое из оснований расторжения трудового договора со спортсменом не может повлечь производство им в пользу работодателя денежных выплат согласно трудовому договору?**

- а) увольнение по собственному желанию без уважительных причин



- б) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев
- в) появление на тренировке в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- г) призыв на военную службу

**4. Как устанавливаются особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и материальной ответственности?**

- а) ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных
- б) постановлением Правительства РФ
- в) коллективным договором, соглашениями
- г) трудовым договором

**35. Какова предельная допустимая масса груза для женщин при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены?**

- а) 5 кг
- б) 7 кг
- в) 10 кг
- г) 15 кг

**6. Какова максимальная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет?**

- а) не более 24 часов в неделю
- б) не более 35 часов в неделю
- в) не более 36 часов в неделю
- г) устанавливается по соглашению сторон трудового договора

**7. Какова максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет?**

- а) 4 часа
- б) 5 часов
- в) 6 часов
- г) 7 часов

**8. Какова предельная продолжительность рабочего времени при работе совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода)?**

- а) ее более одной трети месячной нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период)
- б) не более половины месячной нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период)
- в) не более месячной нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период)
- г) не урегулировано

**9. Каков размер выходного пособия при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации?**

- а) в размере двухнедельного среднего заработка
- б) в размере месячного среднего заработка
- в) в размере трехмесячного среднего заработка
- г) не предусмотрено

**10. Что такое вахтовый метод работы?**

- а) работа вахтером
- б) особая форма организации трудового процесса вне места постоянного проживания работника, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания
- в) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы
- г) не определено

**11. Что предоставляется работникам, выполняющим работу вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно?**

- а) суточные
- б) надбавка за вахтовый метод работы
- в) оплата в размере тарифной ставки (оклада)
- г) оплата в размере средней заработной платы

**12. Как быть, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска совместителя меньше продолжительности отпуска по основному месту работы?**

- а) по просьбе работника работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности
- б) регулируется соглашением сторон трудового договора
- в) работник обязан выйти на работу по окончании отпуска меньшей продолжительности
- г) не установлено

**13. Какова для девушек в возрасте 16 лет предельная суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены при подъеме с пола?**

- а) 100 кг
- б) 200 кг
- в) 250 кг
- г) 400 кг

**14. Чем согласно ТК РФ регулируется предоставление дополнительных отпусков продолжительностью до 14 календарных дней лицам, осуществляющим уход за детьми?**

- а) трудовым договором
- б) коллективным договором
- в) социально-партнерскими соглашениями
- г) законами субъектов Российской Федерации

**15. Обязан ли работодатель оплачивать отпуск одному из родителей (опекуну, попечителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другие местности?**

- а) обязан
- б) не обязан
- в) регулируется коллективным договором
- г) регулируется трудовым договором

**16. Какова продолжительность оплачиваемого дополнительного отпуска работникам для выполнения работы вахтовым методом в районах Крайнего Севера?**

- а) 16 календарных дней
- б) 16 рабочих дней
- в) 24 календарных дня
- г) 24 рабочих дня

**17. Кто из работодателей-физических лиц обязан регистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства?**

- а) каждый работодатель-физическое лицо
- б) адвокат, учредивший адвокатский кабинет
- в) работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем
- г) работодатель, не являющийся индивидуальным предпринимателем

**18. Каков срок предупреждения работников, работающих у работодателей-физических лиц, об изменении определенных сторонами условий трудового договора?**

- а) 1 неделя
- б) 14 календарных дней
- в) 1 месяц
- г) 2 месяца

**19. Кто из работодателей-физических лиц обязан зарегистрировать прекращение трудового договора с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства?**

- а) каждый работодатель-физическое лицо
- б) частный нотариус
- в) работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем
- г) работодатель, не являющийся индивидуальным предпринимателем

**20. Как прекращается трудовой договор с работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, если отсутствуют сведения о месте его нахождения в течение двух месяцев?**

- а) в судебном порядке
- б) органом местного самоуправления
- в) Федеральной инспекцией труда
- г) не установлено

**21. Где рассматриваются индивидуальные трудовые споры, возникшие между работником и работодателем-физическим лицом?**

- а) в КТС
- б) в суде
- в) в Федеральной инспекции труда
- г) в органах местного самоуправления

**22. Вправе ли надомники выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи?**

- а) вправе
- б) не вправе
- в) вправе по соглашению с работодателем
- г) с согласия профкома

**23. Как согласно ТК РФ работникам, имеющим ребенка в возрасте до 16 лет и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы?**

- а) каждую неделю
- б) каждые десять дней
- в) ежемесячно
- г) по соглашению с работником

**24. Как быть, если при предоставлении ежегодных отпусков их продолжительность превышает в районах Крайнего Севера и приравненных местностях предельный шестимесячный срок?**

- а) неиспользованная часть отпуска аннулируется
- б) неиспользованная часть отпуска присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год
- в) не урегулировано
- г) компенсируется в денежной форме

**25. Как согласно ТК РФ устанавливаются гарантии медицинского обслуживания для работников организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, которые не финансируются из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации?**

- а) трудовым договором
- б) коллективным договором
- в) не урегулировано
- г) актами субъектов РФ

**26. Кому из работников организации, финансируемой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях из федерального бюджета, работодатель не обязан оплачивать стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года?**

- а) несовершеннолетним детям, фактически проживающие с работником
- б) неработающим мужу, фактически проживающему с работником
- в) работающему неполный рабочий день супругу, фактически проживающему с работником
- г) неработающей жене, фактически проживающей с работником

**27. Как компенсируется стоимость провоза багажа организациями, финансируемыми из федерального бюджета, при заключении трудового договора с работниками в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?**

- а) по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом одной тонны на семью
- б) по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом трех тонн на семью
- в) по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом 5 тонн на семью
- г) по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом 10 тонн на семью

**28. Какова максимальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников?**

- а) 30 часов в неделю
- б) 35 часов в неделю
- в) 36 часов в неделю
- г) 40 часов в неделю

**29. С кем из работников трудовой договор может быть прекращен досрочно вследствие их временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд?**

- а) с руководителем организации
- б) с сезонным работником
- в) с педагогическим работником
- г) с работником представительства Российской Федерации за границей

**30. Вправе ли работодатель-религиозная организация заключить договор о полной материальной ответственности с работником?**

- а) не вправе
- б) вправе в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации
- в) вправе с разрешения органа местного самоуправления
- г) вправе с разрешения профкома

**Ключи к тестовому заданию по проверке остаточных знаний дисциплины**

**«Договоры в трудовом праве»**

**Вариант 1**

1-б, 2-в, 3-б, 4-в, 5-а, 6-б, 7-в, 8-г, 9-а, 10-б, 11-б, 12-в, 13-а, 14-б, 15-в, 16-а, 17-б, 18-б, 19-в, 20-г, 21-в, 22-г, 23-в, 24-в, 25-в, 26-в, 27-г, 28-а, 29-а, 30-а.

**Вариант 2**

1-б, 2-б, 3-г, 4-а, 5-б, 6-б, 7-б, 8-б, 9-а, 10-б, 11-б, 12-а, 13-б, 14-б, 15-а, 16-в, 17-г, 18-б, 19-г, 20-б, 21-б, 22-а, 23-в, 24-б, 25-б, 26-в, 27-в, 28-в, 29-г, 30-б.

## 6. Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

### Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/ Раздел	Индекс и уровень формируе- мой компе- тенции или де- скриптора	ОС	Содержание задания
Раздел 1. Поня- тие и ви- ды дого- воров о труде (тема 1)	ПК-2; ПК- 7; ПК-13	Тес- сто- вые за- да- ния	<p>1. Трудовой договор – это соглашение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку</li> <li>б) о выполнении работы с оплатой по выполнению работы</li> <li>в) о выполнении по заданию работодателя любых работ</li> <li>г) другое</li> </ul> <p>2. Кто из указанных субъектов не является стороной трудового договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) филиал организации</li> <li>б) индивидуальный предприниматель</li> <li>в) представительство организации</li> <li>г) руководитель организации</li> </ul> <p>3. Составной частью правовой системы РФ являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) общепризнанные нормы международного права</li> <li>б) международные договоры РФ</li> <li>в) общепризнанные принципы трудового права</li> <li>г) все вышеперечисленное</li> </ul> <p>4. Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотрено законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) законы, содержащие нормы трудового права</li> <li>б) иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</li> <li>в) правила международного договора</li> <li>г) все вышеперечисленное</li> </ul> <p>5. Выполнение работы под угрозой применения наказания – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) принудительный труд</li> <li>б) физический труд</li> <li>в) умственный труд</li> <li>г) воинская служба</li> </ul> <p>6. Не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым</p>

			<p>законодательством:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) коллективные договоры</li> <li>б) коллективные соглашения</li> <li>в) трудовые договоры</li> <li>г) все вышеперечисленное</li> </ul> <p>7. Общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования устанавливаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) генеральным соглашением</li> <li>б) региональным соглашением</li> <li>в) отраслевым соглашением</li> <li>г) территориальным соглашением</li> </ul> <p>8. На основании трудового договора возникают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) трудовые отношения</li> <li>б) социально- партнерские отношения</li> <li>в) отношения по трудоустройству</li> <li>г) все вышеперечисленное</li> </ul> <p>9. Что выше по юридической силе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) территориальное соглашение</li> <li>б) региональное соглашение</li> <li>в) генеральное соглашение</li> <li>г) имеет значение характер условий соглашений</li> </ul> <p>10. Может ли трудовой договор предусматривать иные условия труда, чем предусмотрено трудовым законодательством?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) да</li> <li>2) нет</li> <li>3) да, если трудовой договор предусматривает улучшение положения работников по сравнению с законодательством</li> <li>4) не урегулировано</li> </ul>
<p>Раздел 2. Коллективно-договорное регулирование в сфере труда (темы 2-3)</p>	<p>ПК-2; ПК-7; ПК-13</p>	<p>Тестовые задания</p>	<p>1. В коллективный договор включено условие о повышении оплаты сверхурочной работы по сравнению с установленной законодательством. Определите вид условия договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) нормативное</li> <li>б) обязательственное</li> <li>в) информационное</li> <li>г) организационное</li> </ul> <p>2. Профорганизация объединяет менее пятидесяти процентов работников. Кто будет представлять интересы всех работников в отношениях с работодателем?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) иной представительный орган работников по решению общего собрания</li> <li>б) вышестоящий профорган</li> <li>в) профорган указанной профорганизации по решению общего собрания</li> <li>г) не урегулировано</li> </ul> <p>3. Если на работников одновременно в установленном порядке распространяется действие нескольких соглашений, то действуют условия какого из соглашений?</p>

		<p>а) принятого на наиболее высоком уровне  б) вступившего в юридическую силу последним  в) устанавливающего наиболее благоприятные условия труда для работников  г) избранного работодателем</p> <p>4. Кто производит оплату услуг экспертов в ходе коллективных переговоров?  а) работодатели  б) органы государственной власти или местного самоуправления (с учетом уровня партнерства)  в) приглашающая сторона, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением  г) профком</p> <p>5. Какой из указанных актов не может быть приложением к коллективному договору?  а) правила внутреннего трудового распорядка  б) устав организации  в) положение о премировании работников  г) перечень работников с ненормированным рабочим днем</p> <p>6. Каков максимальный срок действия социально-партнерского соглашения с учетом возможности его продления?  а) 2 года  б) 4 года  в) 5 лет  г) 6 лет</p> <p>7. Укажите, сохраняет ли свое действие коллективный договор, если расторгается трудовой договор с руководителем?  а) не действует  б) действует в течение трех месяцев  в) действует в течение шести месяцев  г) сохраняет свое действие</p> <p>8. С какого момента коллективный договор вступает в силу?  а) с момента его регистрации в органах по труду  б) после разрешения всех разногласий  в) со дня подписания его сторонами  г) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором</p> <p>9. В решении какого вопроса профсоюзы действуют на паритетных началах с социальными партнерами?  а) принятие правовых актов для регулирования социально-трудовых отношений  б) управление социальными фондами  в) расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя  г) установление квоты для трудоустройства иностранных работников</p> <p>10. Как оформляются соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора?</p>
--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>а) в письменной форме</li> <li>б) в письменной форме и регистрируются в органах по труду</li> <li>в) в письменной форме и регистрируются нотариусом</li> <li>г) форма определяется представителями спорящих сторон</li> </ul>
Раздел 3. Трудовой договор (темы 4-8)	ПК-2; ПК-7; ПК-13	Тестовые задания	<p>1. С лицом, поступающим на работу, заключается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) договор возмездного оказания услуг</li> <li>б) трудовой договор</li> <li>в) ученический договор</li> <li>г) договор подряда</li> </ul> <p>2. Какие из указанных ниже условий трудового договора относятся к дополнительным?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) место работы</li> <li>б) наименование должности</li> <li>в) права и обязанности работника</li> <li>г) установление испытательного срока.</li> </ul> <p>3. Работодатель имеет право по своей инициативе изменить определенные сторонами условия трудового договора в связи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) с изменением организационных или технологических условий труда</li> <li>б) с ухудшением экономической ситуации на рынке</li> <li>в) с решением собственника организации</li> <li>г) во всех указанных случаях</li> </ul> <p>4. Переводом работника на другую работу считается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) поручение работы на другом агрегате (механизме)</li> <li>б) изменение рабочего места при продолжении работы у того же работодателя, а также продолжение работы в другой местности вместе с тем же работодателем</li> <li>в) изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора</li> <li>г) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.</li> </ul> <p>5. Временный перевод возможен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) только для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения их последствий, при других чрезвычайных обстоятельствах</li> <li>б) при простое по причинам экономического характера, вызванных нарушениями обязательств со стороны контрагента</li> <li>в) для выполнения работ по вакантной должности, в связи с отсутствием необходимых кадров, способных выполнять важную для производства работу.</li> </ul> <p>6. При смене собственника имущества организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) все работники переводятся через увольнение в связи с ликвидацией к новому собственнику</li> <li>б) новый собственник может расторгнуть трудовой дого-</li> </ul>



		<p>вор только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером</p> <p>в) новый собственник самостоятельно решает, какие категории работников, а также персоналии необходимы для успешной работы его организации, и указывает это в акте приема-передачи имущества</p> <p>г) не урегулировано</p> <p>7. При реорганизации юридического лица в форме разделения:</p> <p>а) трудовые отношения с работниками с их согласия продолжаются в новых юридических лицах</p> <p>б) трудовые отношения прекращаются в связи с ликвидацией прежнего юридического лица</p> <p>в) разделение юридического лица не влияет на трудовые отношения работников. Они обязаны продолжать работу по своей трудовой функции в той организации, которой перешли эти функции</p> <p>г) не урегулировано</p> <p>8. При увольнении члена профсоюза в связи с сокращением штата выборный профсоюзный орган рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме:</p> <p>а) в течение 14 рабочих дней со дня получения приказа и копий документов</p> <p>б) в течение 1 месяца со дня получения приказа и копий документов</p> <p>в) в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов</p> <p>г) в течение 10 рабочих дней со дня получения приказа и копий документов</p> <p>9. Увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья по медицинскому заключению производится по:</p> <p>а) п. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты выходного пособия</p> <p>б) п. 8 ст. 77 ТК РФ с выплатой 2-недельного выходного пособия</p> <p>в) п. 5 ст. 83 ТК РФ с выплатой 2-недельного выходного пособия</p> <p>г) по инициативе работника без выплаты выходного пособия</p> <p>10. По п. 5 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей) работник может быть уволен, если он:</p> <p>а) уже имел по приказам «замечание», потом «выговор» за нарушения трудовой дисциплины</p> <p>б) имеет наказания в виде лишения премии, отстранения от работы, штрафа</p> <p>в) имеет дисциплинарное взыскание за неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и допустил повторное нарушение</p> <p>г) имеет общественное взыскание</p> <p>11. В каких правовых актах устанавливаются основания для заключения срочного трудового договора?</p> <p>а) в ТК РФ</p> <p>б) в ТК РФ и иных федеральных законах</p>
--	--	---

		<p>в) в ТК РФ, иных федеральных законах, коллективных договорах, соглашениях</p> <p>г) в правилах внутреннего трудового распорядка</p> <p>12. Вносится ли запись о работе по совместительству в трудовую книжку работника?</p> <p>а) вносится в обязательном порядке</p> <p>б) не вносится</p> <p>в) вносится по желанию работника работодателем по месту основной работы на основании документов, подтверждающих работу по совместительству</p> <p>г) вносится по соглашению работодателей</p> <p>13. Какие сведения не вносятся в трудовую книжку работника?</p> <p>а) о приеме на работу</p> <p>б) о постоянных переводах</p> <p>в) о семейном положении работника</p> <p>г) о поощрениях и награждениях работника</p> <p>д) о присвоении работнику тарифного разряда</p> <p>14. Как поступить работодателю, если лицо, которому отказано в приеме на работу, требует объяснить причину отказа?</p> <p>а) обязан сообщить причину отказа в письменной форме</p> <p>б) не обязан сообщать причину отказа</p> <p>в) обязан, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении</p> <p>г) обязан, если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка</p> <p>15. Что предусматривает ТК РФ, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины?</p> <p>а) работнику объявляется выговор</p> <p>б) работник увольняется за прогул</p> <p>в) трудовой договор аннулируется</p> <p>г) трудовой договор приостанавливается до выхода работника на работу</p> <p>16. Какова максимальная продолжительность испытания при приеме на работу для руководителей организаций?</p> <p>а) 2 месяца</p> <p>б) 3 месяца</p> <p>в) 6 месяцев</p> <p>г) 1 год</p> <p>17. Что из указанных условий относится к дополнительным условиям трудового договора?</p> <p>а) дата начала работы</p> <p>б) права и обязанности работника</p> <p>в) права и обязанности работодателя</p> <p>г) о неразглашении охраняемой законом тайны</p> <p>18. Имеет ли право работодатель перевести работника на другую постоянную работу без его письменного согласия?</p> <p>а) при переводе работника на другую работу в дру-</p>
--	--	--

		<p>гую организацию</p> <p>б) нет</p> <p>в) при переводе работника на другую работу в филиал той же организации</p> <p>г) да, если это предусмотрено коллективным договором</p> <p>19. В течение какого времени сохраняется средний заработок работника при переводе его на нижеоплачиваемую работу согласно медицинскому заключению?</p> <p>а) 1 месяц</p> <p>б) 2 месяца</p> <p>в) 3 месяца</p> <p>г) 6 месяцев</p> <p>20. В каком случае производится временный перевод без согласия работника?</p> <p>а) в случае изменения организационных или технологических условий труда</p> <p>б) для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии, или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя, а также для замещения отсутствующего работника</p> <p>в) для выполнения работ по вакантной должности в связи с отсутствием в организации необходимых кадров</p> <p>г) на высокооплачиваемую работу</p> <p>21. Каковы последствия истечения срочного трудового договора, если трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения?</p> <p>а) трудовой договор считается автоматически расторгнутым и требует оформления прекращения трудовых отношений приказом работодателя</p> <p>б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок</p> <p>в) трудовой договор считается продолженным на тот же срок</p> <p>г) трудовой договор считается продолженным на один год</p> <p>22. С какого дня нужно исчислять двухнедельный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?</p> <p>а) со дня, следующего за днем подачи заявления</p> <p>б) со дня подачи заявления</p> <p>в) по усмотрению руководителя</p> <p>г) со дня подписания заявления руководителем</p> <p>23. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в организации?</p> <p>а) семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев в семье</p> <p>б) работники, повышающие свою квалификацию по</p>
--	--	---

		<p>направлению работодателя без отрыва от производства</p> <p>в) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией</p> <p>г) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание</p> <p>24. По какому из указанных оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником-членом профсоюза не требуется учет мнения выборного профоргана?</p> <p>а) ликвидация организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ)</p> <p>б) сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ)</p> <p>в) недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации (подп. «б» п.3 ст. 81 ТК РФ)</p> <p>г) неоднократное исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст. 81 ТК РФ)</p> <p>25. В какие сроки работодатель обязан предоставить информацию в территориальную службу занятости и выборный профорган о предстоящем массовом высвобождении работников?</p> <p>а) не менее чем за 1 месяц</p> <p>б) не менее чем за 2 месяца</p> <p>в) не менее чем за 3 месяца</p> <p>г) не менее чем за 2 недели</p> <p>26. Чем обязательно должна подтверждаться недостаточная квалификация работника при постановке вопроса об увольнении его по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе согласно п. 3 ст. 81 ТК РФ?</p> <p>а) результатами аттестации, которая должна проводиться в организации в установленном законодательством или локальными актами порядке</p> <p>б) докладными непосредственного руководителя работника</p> <p>в) жалобами клиентов на плохое качество работы</p> <p>г) результатами проверки работы общественной комиссией</p> <p>27. В каком случае работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ)?</p> <p>а) если на него приказами налагались замечание и выговор за дисциплинарные проступки</p> <p>б) если он ранее был лишен премии, отстранен от работы, оштрафован</p> <p>в) если он имеет дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и вновь допустил нарушение трудовой дисциплины</p> <p>г) если к нему применялись общественные меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины</p>
--	--	--

			<p>28. Что такое прогул?</p> <p>а) неявка на работу без уважительных причин в течение рабочего дня</p> <p>б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня</p> <p>в) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов суммарно в течение рабочего дня</p> <p>г) опоздание на работу на четыре часа</p> <p>29. Каковы условия увольнения работника за нарушение требований охраны труда (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)?</p> <p>а) это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий</p> <p>б) это нарушение стало причиной производственной травмы работника, в результате которой он был нетрудоспособен не менее 3 дней</p> <p>в) работник не пользовался средствами индивидуальной защиты</p> <p>г) нарушение стало причиной производственной травмы работника, в результате которой он был нетрудоспособен не менее 7 дней</p> <p>30. За какой период производится оплата времени вынужденного прогула работника в случае восстановления его на работе?</p> <p>а) не более чем за три месяца</p> <p>б) не более чем за шесть месяцев</p> <p>в) не более чем за один год</p> <p>г) за весь период</p>
<p>Раздел 4. Особенности регулирования отдельных видов трудового договора (тема 9)</p>	<p>ПК-2; ПК-7; ПК-13</p>	<p>Тестовые задания</p>	<p>1. В каких случаях работникам государственных корпораций или государственных компаний запрещено осуществлять предпринимательскую деятельность?</p> <p>а) в случаях, установленных Правительством РФ</p> <p>б) в случаях, установленных трудовым договором</p> <p>в) в случаях, установленных коллективным договором</p> <p>г) в случаях, установленных работодателем</p> <p>2. Как работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры?</p> <p>а) в начале рабочего дня (смены)</p> <p>б) в течение рабочего дня (смены) и (или) в конце рабочего дня (смены)</p> <p>в) в конце рабочего дня (смены)</p> <p>г) каждую неделю</p> <p>3. В каком случае сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника?</p> <p>а) по соглашению сторон трудового договора</p>

			<p>б) трудовой договор заключен на срок менее двух месяцев</p> <p>в) по усмотрению работодателя</p> <p>г) по желанию работника</p> <p>4. Как устанавливается режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника?:</p> <p>а) по соглашению сторон трудового договора</p> <p>б) по усмотрению дистанционного работника</p> <p>в) по усмотрению работодателя</p> <p>г) в соответствии с коллективным договором (соглашением)</p> <p>5. Что является местом заключения трудового договора путем обмена электронными документами с дистанционным работником?</p> <p>а) место нахождения работника</p> <p>б) место нахождения работника или место нахождения работодателя (по соглашению сторон договора)</p> <p>в) место нахождения работодателя</p> <p>г) не установлено</p> <p>6. С какого возраста заключается трудовой договор с иностранным работником или лицом без гражданства:</p> <p>а) 16 лет</p> <p>б) 18 лет</p> <p>в) 21 год</p> <p>г) 25 лет</p> <p>7. Трудовой договор с руководителем организации можно расторгнуть:</p> <p>а) только в общем порядке, предусмотренном для всех работников</p> <p>б) как в общем порядке, так и по основаниям, указанным в ТК РФ, федеральных законах, трудовом договоре</p> <p>в) можно расторгнуть по основаниям, указанным в трудовом договоре</p> <p>г) по основаниям, предусмотренном в коллективном договоре</p> <p>8. Какой документ не обязан представлять иностранный гражданин при приеме на работу?</p> <p>а) документ воинского учета</p> <p>б) разрешение на работу</p> <p>в) патент</p> <p>г) вид на жительство</p> <p>9. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора – это:</p> <p>а) совместительство</p> <p>б) сезонные работы</p> <p>в) вахтовый метод</p> <p>г) все вышеперечисленное</p> <p>10. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста:</p> <p>а) одного года</p> <p>б) двух лет</p> <p>в) трех лет</p>
--	--	--	--

			г) пяти лет
Раздел 5. Вспомогательные договоры о труде (темы 10-11)	ПК-2; ПК-7; ПК-13	Тестовые задания	<p>1. Каковы организационные формы ученичества?</p> <p>а) индивидуальная  б) бригадная  в) курсовая  г) все вышеперечисленное и иные формы</p> <p>2. В каких случаях работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников?</p> <p>а) в случаях, установленных федеральными законами  б) в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ  в) в случаях, установленных коллективными договорами  в случаях, установленных трудовым договором</p> <p>3. Устанавливается ли испытание при заключении трудового договора с работодателем лицам, успешно завершившим ученичество?</p> <p>а) да  б) нет  в) по соглашению сторон  г) с согласия профкома</p> <p>4. Как оплачивается работа учеников на практических занятиях?</p> <p>а) по установленным расценкам  б) не оплачивается  в) по соглашению сторон  г) по усмотрению работодателя</p> <p>5. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключенным с:</p> <p>а) руководителем организации  б) заместителем руководителя  в) главным бухгалтером  г) со всеми вышеперечисленными</p> <p>6. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется:</p> <p>а) по соглашению между членами коллектива с работодателем  б) по соглашению между членами коллектива и судом  в) по соглашению между работодателем и судом  г) судом</p> <p>7. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника:</p> <p>а) к дисциплинарной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю  б) к уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю</p>

			<p>в) к административной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю</p> <p>г) все вышеперечисленные</p> <p>8. Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, установленном:</p> <p>а) федеральным органом исполнительной власти по труду</p> <p>б) Правительством РФ</p> <p>в) Трудовым кодексом</p> <p>г) все вышеперечисленное</p> <p>9.С какого возраста могут заключаться договоры о полной материальной ответственности?</p> <p>а) с 16 лет</p> <p>б) с 18 лет</p> <p>в) с 21 года</p> <p>г) с 25 лет</p> <p>10. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного:</p> <p>а) только трудовым договором</p> <p>б) только соглашением об обучении работника за счет средств работодателя</p> <p>в) трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя</p> <p>г) все вышеперечисленное</p>
--	--	--	--

### **Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий**

- Оценка «отлично» выставляется, если студент правильно решил от 80 до 100 % заданий;
- Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил правильно от 60 до 80 % заданий;
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил правильно ль 50 до 60 % заданий;
- Оценка «неудовлетворительно» и «не зачтено» выставляется, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий;
- Оценка «зачтено» выставляется, если студент ответил более чем на 50 % заданий.

### **Оценочные средства текущего контроля**

#### **- в виде тестов:**

#### **1. Какие из указанных отношений регулируются нормами трудового права?**

- а) связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом
- б) общественные отношения, связанные с трудом



- в) отражение отношения человека к природе, степень воздействия на неё при использовании в трудовой деятельности
- г) все указанные отношения

**2. Какие из указанных общественных отношений регулируются только нормами трудового права?**

- а) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда
- б) отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- в) отношения по разрешению трудовых споров
- г) отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами

**3. Какой из указанных способов правового регулирования относится к методу трудового права?**

- а) сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования
- б) участие работников в управлении организацией
- в) специфический способ защиты трудовых прав работников
- г) все из перечисленных способов

**4. В каких случаях на трудовые отношения с участием иностранных граждан распространяются правила, установленные трудовым законодательством РФ?**

- а) если они осуществляются на территории Российской Федерации
- б) если они осуществляются на территории Российской Федерации и это предусмотрено международным договором РФ
- в) если они осуществляются на территории Российской Федерации и иное не предусмотрено международным договором РФ

**5. Какие из указанных общественных отношений нельзя отнести к организационно-управленческим отношениям?**

- а) отношения по организации труда и управлению трудом;
- б) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя
- в) отношения по социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений
- г) отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях

**6. Каким нормативным правовым актам не должны противоречить указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права?**

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы
- в) Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ

**7. Как принимаются локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права?**

- а) работодателем единолично
- б) работодателем с учётом мнения представительного органа работников
- в) работодателем по согласованию с представительным органом работников
- г) работодателем совместно с представительным органом работников
- д) все вышеперечисленные способы

**8. Каков срок проведения проверки государственной инспекцией труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов?**

- а) одна неделя
- б) две недели
- в) три недели
- г) один месяц

**9. К какому виду правовых принципов относится принцип свободы труда?**

- а) общеправовые
- б) межотраслевые
- в) отраслевые

**10. С каким обстоятельством закон связывает возможность физического лица быть субъектом трудового права?**

- а) достижение определённого возраста
- б) вступление в силу соответствующего трудового договора
- в) способность физического лица к регулярному труду
- г) необходимо наличие всех из указанных трёх обстоятельств

Ключ: 1-б, 2-а, 3-г, 4-в, 5-б, 6-б, 7-б, 8-г, 9-в, 10-а

**- в виде ситуационных задач:**

Задача 1.

5 августа 2015 года в ООО М была проведена проверка, в результате которой был установлен факт неприменения контрольно-кассовой техники. 7 октября 2015 года ИФНС вынесла постановление о привлечении ООО М к ответственности по ст. 14.5 КоАП РФ. ООО М не согласилось с позицией налогового органа, указав, что контрольно-кассовую технику должен был применить продавец и к ответственности следовала прилечь продавца, а не ООО. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 2.

В городе М. на одни сутки было произведено аварийное отключение электроэнергии. В этой связи в магазине, принадлежащем ООО П, осуществлялась продажа товаров с выдачей покупателю товарных чеков. Контрольно кассовая техника не применялась. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 3.

Необходимо ли применять контрольно-кассовую технику при передаче наличных денежных средств от одного юридического лица другому на основании договора займа? Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

**- деловых и ролевых игр**

**Деловая игра (ролевая игра).**

В магазине общественной организации А. была проведена контрольная закупка, в результате которой бы приобретен значок с фирменной символикой. При этом контрольно-кассовая техника не применялась. ИФНС вынесла постановление о привлечении общественной организации А к ответственности по ст. 14.5 КоАП РФ. Ранее общественная организация к ответственности не привлекалась. Необходимо подготовить линию защиты общественной организации, разобрав несколько линий поведения.

#### - диспутов

Проведение диспута осуществляется с привлечением представителей работодателя (сотрудников организаций).

Тема диспута «Трудовой договор: вопросы правового регулирования в России и зарубежных странах».

#### - Тренингов

Тематика: подборка и анализ судебных решений по теме «Контроль за соблюдением трудовой дисциплины и ответственность за ее нарушение».

Тематика: Как избежать нарушений Основ законодательства об охране труда.

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

Процедура оценивания знаний, умений и навыков включает в себя два этапа.

На первом этапе собирается и обобщается информация о результатах текущего контроля успеваемости обучающихся в ходе освоения дисциплины.

На втором этапе оцениваются знания, умения и навыки обучающихся, демонстрируемые непосредственно на промежуточной аттестации.

Сформированность компетенций (знать, уметь, владеть) на каждом уровне проверяется на практических занятиях при выполнении контрольных письменных и других заданий.

Первый уровень освоения компетенций соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля по дисциплине.

Процедура оценивания знаний, умений.

№	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде.	Критерии оценивания
<b>Текущий контроль</b>			
1.	Тест	Тест	См. п.5
2.	Письменные работы.	Вопросы для ответов в письменной форме	<i>Оценка «отлично»</i> выставляется, если студент: представил письменную работу в установленный срок и надлежаще оформил ее; использовал рекомендованную и дополнительную учебную литературу; при выполнении упражнений показал высокий

			<p>уровень знания по заданной тематике, проявил умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие выводы; выполнил работу грамотно с точки зрения поставленной задачи, т.е. без ошибок и недочетов или допустил не более одного недочета;</p> <p><i>Оценка «хорошо»</i> выставляется, если студент: представил работу в установленный срок и оформил ее; использовал рекомендованную и дополнительную литературу;</p> <p>при выполнении задания показал хороший уровень знания материала по заданной тематике практически правильно сформулировал ответы на поставленные вопросы, представил общее знание информации по проблеме; выполнил работу полностью, но допустил в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов;</p> <p><i>Оценка «удовлетворительно»</i> выставляется, если студент: представил работу в установленный срок, при оформлении работы допустил незначительные отклонения от изложенных требований;</p> <p>показал достаточные знания по основным темам работы; использовал рекомендованную литературу; выполнил не менее половины работы или допустил в ней а) не более двух грубых ошибок, б) или не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) или не более двух-трех негрубых ошибок, г) или одной негрубой ошибки и трех недочетов, д) или при отсутствии ошибок, но при наличии 4-5 недочетов;</p> <p><i>Оценка «неудовлетворительно»</i> выставляется: а) когда число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины работы; б) если студент не приступал к выполнению работы или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий.</p>
3.	Ситуационная задача	Описание условия задачи.	<p><i>Оценка «отлично»</i> – обучающийся ясно изложил условие задачи, решение обосновал точной ссылкой на формулу, правило, закономерность, явление;</p> <p><i>Оценка «хорошо»</i> – обучающийся ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения в точности ссылки на формулу, правило, закономерность, явление;</p> <p><i>Оценка «удовлетворительно»</i> – обучающийся изложил условие задачи, но решение обосновал общей ссылкой на формулу, правило, закономерность, явление;</p> <p><i>Оценка «неудовлетворительно»</i> – студент не уяснил условие задачи, решение не обосновал ссылкой формулу, правило, закономерность, явление</p>

4.	Деловая игра	Тема игры	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, найти правильное правовое обоснование своей позиции, но допустил незначительные ошибки.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, найти правильное правовое обоснование своей позиции, но сделал это после подсказок со стороны преподавателя. Кроме того, допустил ошибки.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, не смог найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p>
5.	Диспут	Тематика диспута	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в тематике диспута смог найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в тематике диспута смог найти правильное правовое обоснование своей позиции, но допустил незначительные ошибки.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в тематике диспута смог найти правильное правовое обоснование своей позиции., но сделал это после подсказок со стороны преподавателя. Кроме того, допустил ошибки.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не показал умение ориентироваться в тематике диспута, не смог найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p>
6.	Тренинг	Тематика диспута	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, который показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, который показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга, но эти навыки реализуется с затруднением.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга, но сделал это после подсказок со стороны преподавателя. Кроме того, допустил ошибки.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга..</p>
<b>Промежуточная аттестация</b>			
1	Зачет	Вопросы для зачета	<p>Оценка «зачтено»:</p> <p>Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого</p>

			<p>содержит:</p> <p>знание материала по теме;</p> <p>знание понятийного аппарата по теме, точное изложение материала;</p> <p>а также свидетельствует о способности:</p> <p>самостоятельно критически оценивать основные положения по теме;</p> <p>увязывать теорию с практикой.</p> <p>Оценка «не зачтено»:</p> <p>Оценка «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по теме, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.</p>
--	--	--	---

### **Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего контроля с использованием реферата**

Оценка «отлично» – содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

Оценка «хорошо» – содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

Оценка «удовлетворительно» – содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

Оценка «неудовлетворительно» - содержание реферата не соответствует заявленной в названии тематике или в реферате отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть ошибки в техническом оформлении; есть нарушения композиции и структуры; в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в его оформлении; отсутствуют или некорректно оформлены и не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть многочисленные орфографические,

пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст реферата представляет собой непереработанный текст другого автора (других авторов).

При оценивании реферата нулём баллов он должен быть переделан в соответствии с полученными замечаниями и сдан на проверку заново не позднее срока окончания приёма рефератов.

**Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе дисциплины (модуля)**

Результат диагностики сформированности компетенций	Показатели	Критерии	Соответствие/ несоответствие	Зачет
Компетенции проявлены полностью	Владеет информацией о проблемах охраны прав и законных интересов субъектов трудовых правоотношений в при заключении и исполнении трудового договора, при исполнении обязательств. Имеет навык производить разграничение смежных трудовых правоотношений. Готов самостоятельно проводить исследования, осуществлять анализ и представлять рекомендации по оптимизации трудового законодательства. Используя отличные предметные знания, способен проводить экспертизу проектов нормативных правовых актов в сфере трудового права.	Определение назначения, принципов трудовой правовой регламентации правоотношений. Уяснение системы квалификационных правил оценки правоотношений	Понимание задачи, принципов, системы трудового права. Способность разъяснить основные положения ТК РФ / Отсутствие системных навыков трудового правового анализа правоотношений	Зачтено/незачтено