

Компонент ОПОП

09.03.01 Информатика и вычислительная техника
Направленность (профиль) Технологии разработки программного
обеспечения
наименование ОПОП
ФТД.03
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Дисциплины
(модуля)**

Разработчик:
Федотова А.В.
доцент кафедры
юриспруденции,
кандидат культурологии

Основы трудового законодательства

Утверждено на заседании кафедры
юриспруденции
протокол № 7 от 04.02.2026 г.
Заведующий кафедрой



А.Н. Яшин

**Мурманск
2026**

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения Компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД-1 Формулирует в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение ИД-2 Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы, имеющиеся условия, ресурсы и ограничения	- общие категории и понятия трудового права, специальные термины, применяемые в трудовом законодательстве; - требуемые источники нормативной и иной информации, задачи, подлежащие решению.	- обобщать полученные знания в области трудового права; - анализировать нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения, относящиеся к предмету трудового права; - рассматривать различные варианты решения задач.	- юридической терминологией, навыками и способностью отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок; - навыками поиска и критического анализа информации, оценки достоинств и недостатков вариантов решения задач.	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы презентаций и докладов	Вопросы для зачета
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 Определяет формы, средства и методы социального взаимодействия ИД-2 Реализовывает свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества ИД-3 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной цели	- основы трудового и служебного права, профессиональную этику, формы делового общения;	- определять формы, средства и методы социального взаимодействия; работать в команде; - анализировать и применять нормы трудового права в профессиональной деятельности для защиты своих прав; - реализовывать роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества;	- навыками анализа и применения норм трудового права в профессиональной деятельности; - взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной цели	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы презентаций и докладов	Вопросы для зачета
УК-4 Способен осуществлять	ИД-1 Использует различные формы, виды устной и письменной деловой	- основные положения российского трудового законодательства;	- осуществлять поиск и анализ правовой информации;	- навыками работы со справочно-правовыми системами.	- комплект заданий для выполнения	Вопросы для зачета

деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	коммуникации на государственном языке Российской Федерации ИД-2 Осуществляет коммуникацию, основываясь на системе норм изучаемого иностранного языка, используя коммуникативно приемлемый стиль в соответствии с целью и ситуацией общения ИД-3 Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный	- использовать различные формы, виды устной и письменной деловой коммуникации на государственном языке Российской Федерации;	- осуществляет коммуникацию, используя юридический стиль общения для решения трудовых споров; - уметь толковать нормы трудового права;		практических работ; - тестовые задания; - темы презентаций и докладов	
УК-10 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИД-1 Формирует основанную на нормативных актах социально-правовую позицию по неприятию идеологии экстремизма, терроризма и коррупционного поведения ИД-2 Понимает и способен толковать правовые нормы, предусматривающие юридическую ответственность за проявления экстремизма, терроризма и коррупционного поведения ИД-3 Осознает социальные факторы (детерминанты) экстремистской, террористической и коррупционной	- основные положения российского антикоррупционного законодательства, нормативных правовых актов в сфере противодействия идеологии экстремизма, терроризма; - социальные факторы (детерминанты) экстремистской, террористической и коррупционной преступности.	- определять ситуации, имеющие коррупциогенную направленность; - пресекать коррупционную деятельность в рамках установленных законодательством РФ; - формировать основанную на нормативных актах социально-правовую позицию по неприятию идеологии экстремизма, терроризма и коррупционного поведения; - понимать и толковать правовые нормы, предусматривающие юридическую ответственность за проявления экстремизма,	- навыками профилактики экстремизма, терроризма и коррупционного поведения; - противодействия в профессиональной деятельности проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения.	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы презентаций и докладов	Вопросы для зачета

	преступности и владеет навыками профилактики указанных явлений ИД-4 Демонстрирует способность активно противодействовать в профессиональной деятельности проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения		терроризма и коррупционного поведения			
--	--	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

Типовое тестовое задание:

1. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- а) Федеральный закон «О банках и банковской деятельности»;
- б) Федеральный закон «О производственных кооперативах»;**
- в) Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- г) Федеральный закон «О центральном банке Российской Федерации».

2. Основной функцией трудового права выступает функция:

- а) социальная;
- б) производственная;
- в) защитная;**
- г) воспитательная.

3. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия;
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична;**
- в) система трудового законодательства первична, система отрасли трудового права вторична;
- г) система отрасли трудового права - часть системы трудового законодательства;
- д) система трудового законодательства - часть системы отрасли трудового права.

4. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права...

- а) трудового;
- б) гражданского;
- в) административного;**
- г) предпринимательского.

5. Главными направлениями реализации основных прав профсоюзов являются...

- а) управление профсоюзной собственностью;
- б) участие в управлении государственным социальным страхованием;
- в) ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;**
- г) проведение забастовок;
- д) проведение пикетов.

6. Основанием возникновения правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора выступает...

- а) решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров;
- б) обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров;
- в) начало коллективных переговоров;**
- г) решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение ... со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

- а) недели;
- б) одного месяца;
- в) трех месяцев;**
- г) двух недель.

8. Социально-партнерское соглашение подписывается...

- а) представителями сторон;**
- б) координатором Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) руководителем федеральной инспекции труда;
- г) руководителем соответствующего законодательного органа государственной власти.

9. Трудовой правосубъектностью НЕ обладают...

- а) лицо, достигшее 18-летнего возраста;
- б) лицо, достигшее 16-летнего возраста;
- в) инвалиды, утратившие способность к выполнению данной работы;
- г) психически больные лица, находящиеся под опекой.**

10. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:

- а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их;
- б) если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание;**
- в) Трудовой кодекс РФ не обременяет работодателя такой обязанностью.

11. Выберите правильное определение термина «персональные данные»:

- а) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник работодателю при поступлении на работу;
- б) персональные данные – это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация;**
- в) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник при поступлении на работу и информация, которую собирает работодатель в процессе трудовой деятельности.

12. Имеют ли право физические лица-работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, вести трудовые книжки на работников, заключивших с ними трудовой договор?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, если трудовая книжка у работника была заведена работодателем по предыдущему месту работы.

13. Ст. 30 Конституции РФ, закрепляет право на...

- а) создание профессиональных союзов;**
- б) равный доступ к государственной службе;
- в) защиту от безработицы;
- г) охрану здоровья;
- д) судебную защиту.

14. Принцип равенства прав и возможностей работников входит в группу принципов...

- а) отражающих основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) определяющих начала в области установления и применения труда работников, способствующих развитию производственной демократии;**
- в) устанавливающих начала в сфере охраны и защиты трудовых прав и свобод работников.

15. Что понимается под термином «рабочее место» в трудовом праве?

- а) рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;**
- б) рабочее место – это место, которое закреплено в трудовом договоре;
- в) рабочее место – это место, где работник выполняет свои трудовые обязанности по распоряжению работодателя.

Ключ к тестовому заданию

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Правильный	б	в	б	в	в	в	в	а	г	б	б	а	а	б	а

2. Исторические предпосылки и этапы формирования трудового права и трудового законодательства.
3. Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права. Задачи и функции трудового права.
4. Метод трудового права, его особенности.
5. Система трудового права. Понятие института трудового права.
6. Место отрасли трудового права в системе права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
7. Связь с экономическими науками, социологией и статистикой. Понятийно-категориальный аппарат трудового права. Оценочные понятия в трудовом праве. Моральные категории в трудовом праве.
8. Понятие и классификация принципов трудового права.
9. Особенности источников трудового права, их отличие от актов применения норм трудового права.
10. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
11. Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву.
12. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права, его элементы.
13. Особенности правового статуса нанимателей – физических лиц.
14. Правовой статус профсоюзов и их органов.
15. Трудовой коллектив: история и современность.
16. Понятие, принципы, формы социального партнерства и его значение. Законодательство о социальном партнерстве. Субъекты социального партнерства.

Критерии оценивания доклада /информационного сообщения

Баллы	Характеристики ответа студента
10	- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями
6	- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
2	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий
0	- студент не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

3.4 Критерии оценивания работы на практических занятиях

Рекомендации по работе на практических занятиях по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины.

Баллы	Характеристики ответа обучающегося
2	- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - аргументирует научные положения; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями
1	- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
0,5	- студент допускает несущественные ошибки и неточности; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий
0	- студент не усвоил значительной части проблемы; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

Характеристики решения задач:

2 балла выставляется, если обучающийся решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на соответствующие нормативы (если по содержанию это необходимо).

1,5 балла выставляется, если студент решил не менее 85% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на соответствующие нормативы (если по содержанию это необходимо).

0,5 балла выставляется, если студент решил не менее 65% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на соответствующие нормативы (если по содержанию это необходимо).

0 баллов - если студент выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

Критерии оценки участия в дискуссии

2 балла – обучающийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

1 балл – ответ удовлетворяет в основном требованиям на 5 баллов, но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

0,5 балла – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для

дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, учащийся не может применить теорию в новой ситуации.

0 баллов – не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Критерии оценки составления опорных конспектов

	Критерии оценки	Количество баллов
1	Оптимальный объем текста	2
2	Логическое построение и связность текста	2
3	Полнота/ глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей)	2
4	Визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки)	2
5	Оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).	2
	ИТОГО:	10 баллов

3.5. Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

4.1. Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) на зачете

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

В ФОС включен примерный список **вопросов к зачету**:

1. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
2. Предмет и метод трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
3. Принципы трудового права.
4. Права и обязанности трудоустроенных лиц.
5. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
6. Источники трудового права. Международные нормы как источник трудового права.
7. Сокращенное и неполное рабочее время.
8. Совмещение и совместительство.

9. Понятие и виды трудового договора.
10. Понятие и виды времени отдыха.
11. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
12. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
13. Срочный трудовой договор. Особенности заключения и расторжения.
14. Правовое регулирование оплаты труда.
15. Порядок заключения трудового договора.
16. Порядок исчисления среднего заработка.
17. Содержание трудового договора.
18. Нормы труда, нормы выработки.
19. Значение судебной практики в трудовом праве. (на примере постановлений Конституционного суда РФ и решений Верховного суда РФ).
20. Испытание при приеме на работу.
21. Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.
22. Локальные нормы как источник трудового права.
23. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
24. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
25. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
26. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.
27. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
28. Временный перевод на другую работу.
29. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.
30. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
31. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
32. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
33. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.
34. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.
35. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу.
36. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды, отграничение от гражданско-правовой ответственности.
37. Работник как субъект трудового права.
38. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
39. Безработный как субъект трудового права.
40. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.
41. Работодатель как субъект трудового права.
42. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
43. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда. Федеральная инспекция труда.
44. Трудовые споры: понятие и виды.
45. Коллективный договор: понятие и стороны.
46. Коллективные соглашения: понятие и виды.
47. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника.

48. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.
49. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
50. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу.
51. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
52. Содержание коллективного договора и его структура.
53. Прекращение трудового договора при наступлении чрезвычайных обстоятельств.
54. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
55. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.
56. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.
57. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника на другую работу.
58. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
59. Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.
60. Понятие коллективного трудового спора.
61. Формы социального партнерства.
62. Расторжение срочного трудового договора.
63. Трудовая книжка.
64. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.
65. Понятие и виды рабочего времени.
66. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
67. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.
68. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: тестовые вопросы.

Комплект заданий диагностической работы

УК-2	
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
1	Кто несет ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации?

	а). служба охраны труда; б). работодатель; в). руководитель структурного подразделения г). отдел по работе с персоналом.
2	Какое из перечисленных определений согласно Трудового кодекса Российской Федерации, соответствует понятию условия труда? 1. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника 2. Комплекс принимаемых мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. 3. Система сохранения жизни и здоровья работников в производственной деятельности с применением организационных и технических средств. 4. Условия, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов либо исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.
3	Задача. На собеседовании при приеме на работу в ООО «Мираж» от гражданина Синепупова потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку о среднемесячной заработной плате за последние три месяца с последнего места работы. Гражданин Синепупов обратился за консультацией к адвокату. Все ли документы из указанных работодателем имеет права требовать при приеме на работу?
4	Задача. Иванов был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина было нарушено трудовое законодательство. В чем состоит нарушение?
5	Задача. Воробьева обратилась 1 февраля с письменным заявлением к работодателю с просьбой уволить ее с работы по собственному желанию с 3 февраля, так как она нашла более высокооплачиваемую работу. Работодатель согласился расторгнуть трудовой договор только через две недели, так как необходимо было найти ей замену. 7 февраля Воробьева представила заявление об отзыве заявления об увольнении, но все равно была уволена по истечении двухнедельного срока, так как на ее место была приглашена Софонова в порядке перевода. Воробьева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе так как на новом месте работы ее ждали только три дня. Подлежит ли требование Воробьевой удовлетворению? Был ли соблюден работодателем порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
6	Задача. Зайцева, имеющая среднее профессиональное (экономическое) образование поступила в МАУ на Юридический факультет (бакалавриат) по заочной форме обучения. Работодатель отказал в предоставлении Зайцевой гарантий и компенсаций в связи с обучением, так как он ей их уже предоставлял, когда она училась в Финансовом колледже. Зайцева обратилась за разъяснениями в юридическую консультацию. Оцените законность действий работодателя.
7	Задача. Следует ли организации сокращать продолжительность рабочего дня в предпраздничный день на один час для работников с суммированным учетом рабочего времени, если график работы этих работников был составлен исходя из нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, на который приходится праздничный день, с учетом ее уменьшения на один час?
8	Задача. В организации произошло повышение окладов, что оформлено новым штатным

	расписанием, приказом об утверждении нового штатного расписания, а также дополнительными соглашениями к трудовым договорам со всеми работниками. Обязательно ли оформлять приказы об изменении окладов?
9	Задача. Какими документами для целей исчисления налога на прибыль подтверждается обоснованность командировочных расходов (их связь с деятельностью, направленной на получение дохода) в связи с отменой командировочных удостоверений и служебных заданий?
10	Задача. В организации нет производственных рабочих. Какая норма твердого мыла на работника с легкими загрязнениями предусмотрена действующим законодательством?
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
1	Кто формирует комиссию по расследованию несчастного случая на производстве, в какие сроки? а) работодатель незамедлительно образует комиссию, состоящую из нечетного числа членов и в количестве не менее трех человек, в т. ч. председателя комиссии при расследовании легкого несчастного случая; б) специалист по охране труда (он же председатель) создает комиссию незамедлительно в количестве не менее трех человек. При групповом, тяжелом или смертельном несчастном случае в состав комиссии должен входить государственный инспектор труда; в) государственный инспектор труда, независимо от тяжести несчастного случая, в течение суток после получения извещения от организации.
2	Каким локальным нормативным актом устанавливается режим рабочего времени в организации? а) Правилами внутреннего трудового распорядка организации; б) распоряжением руководителя подразделения в) приказом руководителя г) положением о труде.
3	Задача. С. был принят по срочному трудовому договору в фирму "Рога и копыта". По истечении срока договора С., по просьбе руководства компании, еще в течение 1 месяца завершал доверенные ему дела. После чего фирма отказалась выплачивать С. зарплату за данный месяц работы, мотивируя это тем, что последний работал за сроками договора. С. обратился за помощью к юристу. Проконсультируйте С.
4	Задача. На собеседовании в образовательном учреждении Т. было отказано в приеме на работу на том основании, что у нее имеется годовалый ребенок, и она не сможет в полной мере осуществлять свои обязанности. Т. обратилась в суд за защитой своих прав. Каково будет решение суда?
5	Задача. Л., принятому на службу в органы внутренних дел, через 1 месяц после получения высшего образования по соответствующей специальности, было установлено испытание (испытательный срок) в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Правомерны ли действия работодателя ?
6	Задача. С работником Сидоровым трудовой договор не был заключен, приказ о его приеме на работу не издавался. По истечении трех месяцев работы работник получил профессиональное заболевание. Фонд социального страхования РФ отказал работнику в назначении страховых выплат в связи с тем, что трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом, и работодатель не платил взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

	Правомерен ли отказ органа Фонда социального страхования РФ?
7	Задача. Семёнов, имеющий годовалого ребенка, подал в отдел кадров заявление о выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ребенком. Нестеров просил установить ему 7-ми часовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка. Известно, что жена Нестерова находится в больнице после рождения ребенка. Какое решение должен принять начальник отдела кадров?
8	Задача. В коллективном договоре и типовой форме трудового договора, который заключался с каждым из работников организации при поступлении на работу, была предусмотрена выплата части заработной платы продукцией организации (в размере 20 процентов). Некоторые работники организации отказались от получения заработной платы в натуральной форме. Однако руководитель организации отказался удовлетворить их заявление о выплате заработной платы полностью в денежной форме. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для признания законным решения о выплате заработной платы работнику в неденежной форме?
9	Задача. Менеджер Кабанов был направлен в пятницу в командировку в областной центр представлять продукцию своей фирмы на областной выставке-ярмарке, которая состоялась в субботу и в воскресенье. Возвратился он из командировки не в понедельник, а в среду, так как два дня провел в гостях у родственников, проживающих в областном центре. Работодатель не оплатил Кабанову обратный проезд из командировки, суточные оплатил только за четыре дня, а заработную плату начислил только за пятницу и субботу. Не согласившись с этим, Ефремов обратился с заявлением в Комиссию по трудовым спорам (КТС). Какое решение должна принять КТС?
10	Задача. 15-летний Сидоров поступил на работу в качестве ученика автослесаря. Его родители обратились к руководителю частной авторемонтной фирмы с требованием немедленного увольнения их ребенка, так как тот поступил на работу без их разрешения. По их мнению, сын должен продолжить учебу и получить полное среднее образование. Сын возразил против требований родителей, сославшись на желание получить рабочую профессию. Школу он намеревался окончить в порядке экстерната или перевестись в вечернюю школу. При соблюдении каких условий 15-летние граждане могут быть приняты на работу?
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	
1	С какого момента трудовой договор вступает в силу? 1. Через 5 дней после подписания. 2. С момента заключения (подписания) или фактического допуска к работе. 3. С момента издания приказа. 4. С момента внесения записи в трудовую книжку.
2	Какой максимальный испытательный срок может быть установлен для рядовых работников? 1. 1 месяц. 2. 2 месяца. 3. 3 месяца. 4. 6 месяцев.
3	В кадровую службу компании обратился гражданин Таджикистана. Он недавно приехал в Россию, не имеет вида на жительство, но хочет официально устроиться разнорабочим на стройку. Какой разрешительный документ этот иностранец должен предъявить работодателю для заключения трудового договора? 1. Разрешение на работу (в форме пластиковой карты).

	2. Патент. 3. Вид на жительство.
4	ИТ-компания заключила договор гражданско-правового характера (ГПХ) с гражданином Армении для удаленной настройки программ. У иностранца нет вида на жительство в РФ, он временно пребывает. Как компания может выплатить вознаграждение по договору? 1. Наличными деньгами из кассы. 2. Только путем безналичного перевода на банковский счет иностранца. 3. Способ не важен, так как Армения входит в ЕАЭС.
5	Работодатель принял на работу гражданина Узбекистана. Срок действия его патента истекает через 2 дня, иностранец не оформил новый патент и не продлил старый. Документов, дающих право работать, у него больше нет. Каковы действия работодателя? 1. Ничего не предпринимать, подождать, пока иностранец сам принесет новый патент. 2. Отстранить сотрудника от работы (не допускать к работе) до получения новых документов. 3. Сразу уволить за прогул.
6	Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в организации? 1. Профсоюз. 2. Работодатель. 3. Государство.
7	Какое взыскание не предусмотрено Трудовым кодексом РФ? 1. Выговор. 2. Замечание. 3. Увольнение. 4. Штраф.
8	Работник не вышел на работу 15 числа. 17 числа он вышел, но отказался давать объяснения по поводу невыхода. Работодатель уволил Петрова 18 числа за прогул. Правомерны ли действия работодателя?
9	Беременная женщина устраивается на работу, и работодатель устанавливает ей испытательный срок 3 месяца. Правомерно ли это?
10	Компания приняла на работу по совместительству студента из Нигерии, который учится очно в аккредитованном российском вузе. Трудовой договор подписан 15 марта. В какой срок и куда работодатель обязан уведомить о заключении трудового договора с таким иностранцем? 1. В течение 3 рабочих дней с даты заключения договора в территориальный орган МВД. 2. В течение 7 дней в Центр занятости населения. 3. Уведомлять не нужно, так как студент учится очно.
УК-10 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	
1	Какой федеральный орган исполнительной власти осуществляет государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права? 1. Министерство труда и социальной защиты РФ 2. Правительство РФ 3. Федеральная инспекция труда 4. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

2	Какого государственного надзора за соблюдением трудового законодательства не предусмотрено? 1. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах 2. Федеральный государственный энергетический надзор 3. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на тепловых установках 4. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор 5. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности 6. Надзор, осуществляемый Федеральной инспекцией труда
3	Выберите правильное определение термина «персональные данные»: а) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник работодателю при поступлении на работу; б) персональные данные – это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация; в) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник при поступлении на работу и информация, которую собирает работодатель в процессе трудовой деятельности.
4	По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан: а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их; б) если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание; в) Трудовой кодекс РФ не обременяет работодателя такой обязанностью.
5	Задача. М. был принят на работу в магазин "Шестерочка" с заработной платой 10 000 рублей в месяц. Прокомментируйте ситуацию.
6	Задача. Работник Лабоцкий письменно предупредил работодателя об увольнении по собственному желанию и отработал две недели. Однако в последний рабочий день перед увольнением между работником и работодателем произошел конфликт, в результате, Лабоцкий стер все файлы с базами данных клиентов, договоров из своего рабочего компьютера. Следствием его действий стало нарушение нормального хода работы организации. Как работодатель может поступить в этой ситуации? Можно ли привлечь Лабоцкого к юридической ответственности ?
7	Конфликт интересов – это? А) Взаимодействие между людьми в процессе их совместной деятельности. Б) Противоречие между субъектами профессионального взаимодействия. В) Социальное поведение человека, существенно отклоняющееся от принятых в обществе социальных, моральных или этических норм, явно нарушающих их. Г) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника которая влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.
8	Дайте определение понятию «личная заинтересованность» сотрудника? А) возможность получения сотрудником в связи с выполнением служебных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав или

	услуг имущественного характера, для себя или для третьих лиц. Б) Активность в предупреждении и пресечении правонарушений. В) Одинаковый подход в принятии мер к нарушителям закона. Г) Соблюдение профессионально-этических норм.
9	Основной задачей каких комиссий является содействие руководству в осуществлении мер по предупреждению коррупционных и иных правонарушений? А) по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов Б) аттестационная комиссия. В) комиссия по служебной дисциплине и профессиональной этике. Г) комиссия подразделения по социальным вопросам.
10	Как должен поступить сотрудник для предупреждения конфликта в соответствии с нормами профессиональной этики? А) Игнорировать оппонента, невзирая на необходимость совместной деятельности. Б) Попытаться получить справку о временной нетрудоспособности. В) Принять меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов*. Г) Попытаться извлечь выгоду из конфликта