

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна  
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского  
федерального университета  
Дата подписания: 27.05.2025 15:24:14  
Уникальный программный ключ:  
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**Пятигорский институт (филиал) СКФУ**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Зам. директора по учебной работе  
Н.В. Данченко

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

«Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений»

Направление подготовки	40.04.01 Юриспруденция
Направленность (профиль)	Гражданское право, гражданский и арбитражный процессы
Год начала обучения	2025
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	— <u>3</u> —

## Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, направленность (профиль) «Гражданское право, гражданский и арбитражный процессы» по дисциплине «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений».
2. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации является приложением к программе дисциплины «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений».
3. Разработчик: Степанова Л.П., доцент кафедры гражданского права и процесса
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Дьяченко-Хананиева О.В., и.о. зав. кафедрой гражданского права и процесса;

Члены комиссии:

Лимарева М.В. - канд. полит. наук, старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса;

Белокопытова Н.Ю. – старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса  
Представитель организации-работодателя

Мионов А.А.- председатель Пятигорского гарнизонного военного суда.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, направленность (профиль) «Гражданское право, гражданский и арбитражный процессы» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений».

5. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции (ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла Высокий уровень	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция:ПК-7				
Результаты обучения по дисциплине Индикатор:И-1,И-2,И-3	Реализует системно-деятельностного подход к обучению, применяет профессиональный инструментарий обучения правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения, анализирует, делает научные обобщения и выводы.	Реализует системно-деятельностного подход к обучению, применяет профессиональный инструментарий обучения правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения, анализирует, делает научные обобщения и выводы, выдвигать новые идеи	Реализует системно-деятельностного подход к обучению, применяет профессиональный инструментарий обучения правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения, анализирует, делает научные обобщения и выводы, выдвигать новые идеи, интерпретирует и представляет результаты научных исследований.	Реализует системно-деятельностного подход к обучению, применяет профессиональный инструментарий обучения правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения, анализирует, делает научные обобщения и выводы, выдвигать новые идеи, интерпретирует и представляет результаты научных исследований.

			ий.	
--	--	--	-----	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «северо-кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
<b>Задания открытого типа (вопросы к собеседованию)</b>			
1.		Понятие и предмет трудового права	ПК-7
2.		Метод Российского трудового права	ПК-7
3.		Соотношение трудового права и смежных отраслей права	ПК-7
4.		Основные принципы трудового права: понятие, значение, общая характеристика.	ПК-7
5.		Система и особенности источников трудового права	ПК-7
6.		Работники (граждане РФ, иностранцы и лица без гражданства) как субъекты трудового права	ПК-7
7.		Работодатели (организации и индивидуальные наниматели) как субъекты трудового права	ПК-7
8.		Профсоюз как субъект трудового права	ПК-7
9.		Понятие и виды правоотношений сферы трудового права	ПК-7
10.		Трудовое правоотношение	ПК-7
11.		Общая характеристика социального партнерства	ПК-7
12.		Коллективные договора и соглашения. Понятие, виды, структура	ПК-7
13.		Социально-партнерское соглашение: понятие, виды, стороны, содержание	ПК-7
14.		Общая характеристика законодательства о занятости населения	ПК-7
15.		Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного	ПК-7
16.		Права и гарантии граждан в области занятости	ПК-7
17.		Понятие, стороны и содержание трудового договора (контракта)	ПК-7
18.		Трудовая книжка	ПК-7
19.		Виды трудового договора (контракта)	ПК-7
20.		Срочный трудовой договор	ПК-7
21.		Правовые последствия незаконного увольнения	ПК-7
22.		Отстранение от работы: понятие, основания, порядок	ПК-7

23.	Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников	ПК-7
24.	Понятие персональных данных работника и их передача другим лицам	ПК-7
25.	Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву	ПК-7
26.	Режим рабочего времени, его виды и правила установления	ПК-7
27.	Сокращенная продолжительность рабочего времени	ПК-7
28.	Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя	ПК-7
29.	Сверхурочные работы. Дежурства	ПК-7
30.	Понятие и виды времени отдыха	ПК-7
31.	Действие норм трудового права во времени, в пространстве, по кругу лиц	ПК-7
32.	Трудовой коллектив как субъект трудового права	ПК-7
33.	Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству	ПК-7
34.	Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда	ПК-7
35.	Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве	ПК-7
36.	Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства	ПК-7
37.	Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне	ПК-7
38.	Правоотношения по разрешению трудовых споров	ПК-7
39.	Общий порядок заключения трудового договора (контракта). Испытание при приеме на работу	ПК-7
40.	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	ПК-7
41.	Самозащита работниками трудовых прав	ПК-7
42.	Порядок заключения коллективного договора	ПК-7
43.	Ответственность за неисполнение коллективных договоров и соглашений	ПК-7
44.	Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация	ПК-7
45.	Увольнение по инициативе работника	ПК-7
46.	Порядок расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателя	ПК-7
47.	Гарантии и льготы высвобождаемым работникам	ПК-7

48.		Прекращение трудового договора по обстоятельствам независимых от воли сторон	ПК-7
49.		Увольнение по требованию органов, не являющихся стороной трудового договора	ПК-7
50.		Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие	ПК-7
51.		Порядок взыскания с работника суммы причиненного ущерба	ПК-7
52.		Отпуска, их виды, порядок предоставления и использования	ПК-7
53.		Ежегодный трудовой отпуск	ПК-7
54.		Отпуск без сохранения заработной платы	ПК-7
55.		Дополнительные отпуска и порядок их предоставления	ПК-7
56.		Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования. Гарантии в сфере оплаты труда	ПК-7
57.		Тарифная система и ее элементы. Права предприятия по организации оплаты труда	ПК-7
58.		Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы	ПК-7
59.		Ограничение удержаний из заработной платы и их размеров	ПК-7
60.		Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения	ПК-7
61.		Дисциплинарная ответственность, порядок ее применения	ПК-7
62.		Дисциплинарное взыскание. Понятие и виды.	ПК-7
63.		Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий	ПК-7
64.		Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения	ПК-7
65.		Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию	ПК-7
66.		Ограниченная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию	ПК-7
67.		Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику	ПК-7
68.		Материальная ответственность предприятия за вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей	ПК-7
69.		Несчастные случаи на производстве подлежащие расследованию и учету	ПК-7
70.		Компенсационные выплаты и их виды	ПК-7

71.		Гарантийные выплаты и доплаты и их виды	ПК-7
72.		Гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях	ПК-7
73.		Гарантии и компенсации работникам связанные с расторжением трудового договора	ПК-7
74.		Особенности трудового договора на работе на Крайнем Севере и местностях, приравненных к ним	ПК-7
75.		Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц	ПК-7
76.		Комиссии по трудовым спорам. Состав, компетенция и порядок работы	ПК-7
77.		Переводы, осуществляемые без согласия работника	ПК-7
78.		Изменение существенных условий трудового договора	ПК-7
79.		Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы	ПК-7
80.		Возмещение работником ущерба, причиненного предприятию (размер и порядок возмещения)	ПК-7
81.		Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда	ПК-7
82.		Право работников на труд в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены	ПК-7
83.		Международно-правовое регулирование труда	ПК-7
84.		Понятие и содержание охраны труда как института трудового права	ПК-7
85.		Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации	ПК-7
86.		Порядок расследования несчастных случаев на производстве	ПК-7
87.		Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	ПК-7
88.		Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет	ПК-7
89.		Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству	ПК-7
90.		Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев	ПК-7
91.		Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах	ПК-7
92.		Особенности регулирования труда надомников	ПК-7
93.		Регулирование труда работников работающих вахтовым методом	ПК-7

94.		Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	ПК-7
95.		Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	ПК-7
<b>Задания закрытого типа (тестовые задания)</b>			
96.	1	<p>Материальная основа любого общества - это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. трудовая деятельность</li> <li>2. собственность в ее различных формах</li> <li>3. культура</li> </ol>	ПК-7
97.	3	<p>Исходя из положений Трудового кодекса РФ, трудовое право представляет собой важнейшую отрасль российского права, регулиющую при активном участии его субъектов трудовые отношения и *** отношения, устанавливающую права и обязанности по труду субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. другие примыкающие и тесно с ними связанные</li> <li>2. другие примыкающие и производные от них</li> <li>3. иные непосредственно связанные с ними</li> </ol>	ПК-7
98.	2	<p>Трудовое право регулирует общественные отношения в ... организации труда.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. технической</li> <li>2. общественной</li> <li>3. технико-социальной</li> </ol>	ПК-7
99.	1	<p>Технология изготовления приборов относится к ... организации труда.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. технической</li> <li>2. общественной</li> <li>3. технико-социальной</li> </ol>	ПК-7
100.	1	<p>Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, не выступают ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. заключение коллективных договоров и соглашений</li> <li>2. государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства</li> <li>3. самозащита работниками трудовых прав</li> </ol>	ПК-7

101.		<p>Воспитательная функция трудового права отражается преимущественно в нормах институтов ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. рабочего времени</li> <li>2. оплаты труда</li> <li>3. дисциплины труда</li> </ol>	ПК-7
102.	2	<p>В качестве основной функции трудового права выступает *** функция.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. социальная</li> <li>2. защитная</li> <li>3. производственная</li> </ol>	ПК-7
103.	1	<p>Основная роль трудового права - это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. регулирование поведения людей в процессе их труда</li> <li>2. улучшение качества работы организаций, повышение уровня дохода работников и работодателей, укрепление трудовой дисциплины</li> </ol> <p>формирование системы социального партнерства, установление систем заработной платы, осуществление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства</p>	ПК-7
104.	3	<p>Задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. только сторон трудовых отношений</li> <li>2. сторон трудовых отношения и их представителей</li> <li>3. сторон трудовых отношений, их представителей и государства</li> </ol>	ПК-7
105.	3	<p>Предусмотренные ст. 1 Трудового кодекса РФ цели трудового законодательства носят преимущественно *** характер.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. политический</li> <li>2. экономический</li> <li>3. социальный</li> </ol>	ПК-7
106.		<p>Целями трудового законодательства являются установление *** , создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. гарантий трудовых прав и свобод работников</li> <li>2. государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан</li> <li>3. юридических гарантий трудовых прав и свобод граждан</li> </ol>	ПК-7

107.	1	Обязательными считаются условия трудового договора ... 1. об оплате труда 2. о неразглашении охраняемой законом тайны 3. об испытании при приеме на работу	ПК-7
108.	3	Днем увольнения работника считается ... 1. день, следующий за последним днем работы 2. день подписания приказа об увольнении 3. последний день работы	ПК-7
109.	1	Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в ... 1. 3-х дневный срок 2. 5-ти дневный срок 3. 7-ми дневный срок	ПК-7
110.	1	При ликвидации организации работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с выплатой компенсации в размере... 1. двухмесячного среднего заработка 2. трехмесячного среднего заработка 3. среднемесячного заработка	ПК-7
111.	2	Срок испытания продолжительностью до 6 месяцев действующее законодательство предусматривает для ... 1. Совместителей 2. главных бухгалтеров 3. лиц, работающих в районах Крайнего Севера	ПК-7
112.	1	При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее ... со дня фактического допущения работника к работе. 1. 3 дней 2. 5 дней 3. 7 дней	ПК-7
113.	1	Прием на работу оформляется ...	ПК-7

		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. приказом работодателя</li> <li>2. записью в трудовой книжке работника</li> <li>3. подписанием трудового договора</li> </ol>	
114.	1	<p>Срок испытания, по общему правилу, не может превышать ... месяцев.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 месяцев</li> <li>2. 5 месяцев</li> <li>3. 6 месяцев</li> </ol>	ПК-7
115.	3	<p>Работодатель в необходимых случаях и с учетом специфики выполняемой работы вправе потребовать от поступающего на работу дополнительные документы, если это предусмотрено ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. коллективным договором</li> <li>2. законом субъекта РФ</li> <li>3. федеральным законом РФ</li> </ol>	ПК-7
116.	1	<p>При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. в последний день работы</li> <li>2. после приема-сдачи материальных ценностей</li> <li>3. в течение 3-х дней</li> </ol>	ПК-7

## **2. Описание шкалы оценивания**

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

## **3. Критерии оценивания компетенций**

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному