

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурсов Владимир Алексеевич

Должность: И.о. директора Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 08.06.2026 12:17:57

Уникальный программный ключ:

1c378726a41fd0143ae5bcc8ba81860b00daa62

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

канд. экон. наук, доцент

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Направление подготовки
Направленность (профиль)

40.04.01 Юриспруденция
Гражданское право, гражданский и
арбитражный процессы
2026

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

заочная

—

— 3 —

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., канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского права и процесса
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Дьяченко-Хананиева О.В., канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой гражданского права и процесса;

Члены комиссии:

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

Белокопытова Н.Ю. – старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса

Представитель организации-работодателя

Ляхова А.Г., главный специалист-эксперт юридического отдела Отделения фонда пенсионного и социального страхования по Ставропольскому краю, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует Б1.В.07 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	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно 2 балла	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 инструментальный 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 инструментальный 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 инструментальный 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 инструментальный 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.

			научных исследований.	
--	--	--	-----------------------	--

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
Задания открытого типа (вопросы к собеседованию)			
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
Задания закрытого типа (тестовые задания)			
96.	1	Материальная основа любого общества - это ... 1. трудовая деятельность 2. собственность в ее различных формах 3. культура	ПК-7
97.	3	Исходя из положений Трудового кодекса РФ, трудовое право представляет собой важнейшую отрасль российского права, регулирующую при активном участии его субъектов трудовые отношения и *** отношения, устанавливающую права и обязанности по труду субъектов трудового права и ответственность за их нарушение. 1. другие примыкающие и тесно с ними связанные 2. другие примыкающие и производные от них 3. иные непосредственно связанные с ними	ПК-7
98.	2	Трудовое право регулирует общественные отношения в ... организации труда. 1. технической 2. общественной 3. технико-социальной	ПК-7
99.	1	Технология изготовления приборов относится к ... организации труда. 1. технической 2. общественной 3. технико-социальной	ПК-7
100.	1	Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, не выступают ... 1. заключение коллективных договоров и соглашений 2. государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства 3. самозащита работниками трудовых прав	ПК-7

101.		Воспитательная функция трудового права отражается преимущественно в нормах институтов ... 1. рабочего времени 2. оплаты труда 3. дисциплины труда	ПК-7
102.	2	В качестве основной функции трудового права выступает *** функция. 1. социальная 2. защитная 3. производственная	ПК-7
103.	1	Основная роль трудового права - это ... 1. регулирование поведения людей в процессе их труда 2. улучшение качества работы организаций, повышение уровня дохода работников и работодателей, укрепление трудовой дисциплины формирование системы социального партнерства, установление систем заработной платы, осуществление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства	ПК-7
104.	3	Задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов ... 1. только сторон трудовых отношений 2. сторон трудовых отношения и их представителей 3. сторон трудовых отношений, их представителей и государства	ПК-7
105.	3	Предусмотренные ст. 1 Трудового кодекса РФ цели трудового законодательства носят преимущественно *** характер. 1. политический 2. экономический 3. социальный	ПК-7
106.		Целями трудового законодательства являются установление *** , создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. 1. гарантий трудовых прав и свобод работников 2. государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан 3. юридических гарантий трудовых прав и свобод граждан	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

		1. приказом работодателя 2. записью в трудовой книжке работника 3. подписанием трудового договора	
114.	1	Срок испытания, по общему правилу, не может превышать ... месяцев. 1. 3 месяцев 2. 5 месяцев 3. 6 месяцев	ПК-7
115.	3	Работодатель в необходимых случаях и с учетом специфики выполняемой работы вправе потребовать от поступающего на работу дополнительные документы, если это предусмотрено ... 1. коллективным договором 2. законом субъекта РФ 3. федеральным законом РФ	ПК-7
116.	1	При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку ... 1. в последний день работы 2. после приема-сдачи материальных ценностей 3. в течение 3-х дней	ПК-7

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

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