

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования
**«Московский государственный
гуманитарно-экономический университет»
(ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»)**

**Комплекс контрольно-оценочных средств для проведения промежуточной
аттестации по учебной дисциплине**

ОП.05 Трудовое право

образовательная программа 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Москва 2022

I. Паспорт контрольно-оценочных средств

1. Область применения комплекта оценочных средств

Комплект оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право

Таблица 1

Результаты освоения (объекты оценивания)	Основные показатели оценки результата и их критерии	тип задания,	Форма аттестации
Умение применять на практике нормы трудового законодательства	ориентирование в трудовом законодательстве, анализ конкретных практических ситуаций; соблюдение алгоритма разрешения практических ситуаций; определение правовой нормы, применимой для разрешения ситуации; соответствие выводов по ситуации толкованию нормы права	практическое задание № 2	IV семестр - зачет
Умение анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	ориентирование в законодательстве о трудовых спорах; выявление нарушений трудового законодательства и предложений по их урегулированию	теоретическое задание № 1	
Умение анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	ориентирование в трудовом законодательстве; соблюдение алгоритма разрешения ситуационных задач; определение круга проблем по ситуационным задачам; определение правовой нормы, подлежащей применению; соответствие принятого решения толкованию нормы права	практическое задание № 2	
Умение анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	выявление в реальных коллективных договорах условий, противоречащих законодательству; подготовка предложений по их устранению	теоретическое задание № 1	
Умение организовывать собственную деятельность, осуществлять выбор форм и методов решения профессиональных задач, направленных	оценка и анализ конституционного законодательства, формирующего правовое мышление и правовую культуру населения Республики Калмыкия; определение правовой нормы, применимой в конкретной жизненной ситуации; обоснование выбора форм и	теоретическое задание № 1	

на формирование правомерного поведения, правового мышления и правовой культуры населения Республики Калмыкия в повседневной жизни	методов в профессиональной деятельности; соответствие подготовленного плана работы требуемым критериям		
Знание содержания российского трудового права	формулирование понятия предмета трудового права; определение предмета регулирования; его особенностей; изложение метода регулирования трудовых отношений	теоретическое задание № 1	
Знание нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве	перечисление основных источников трудового права; определение пределов их действия в пространстве, во времени, по кругу лиц; изложение содержания коллективного договора и порядка его заключения	теоретическое задание № 1	
Знание прав и обязанностей работников и работодателей	формулирование основных прав и обязанностей работников и работодателей; определение возраста наступления трудовой правосубъектности	теоретическое задание № 1	
Знание видов трудовых договоров	формулирование понятия трудового договора; перечисление признаков трудового договора; видов трудового договора; определение содержания трудового договора	теоретическое задание № 1	
Знание порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	описание порядка установления испытания при приеме на работу; изложение порядка заключения, прекращения и изменения трудового договора; перечисление оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушений условий приема на работу; определение продолжительности перевода на другую работу; оформление кадровых документов	теоретическое задание № 1	
Знание видов рабочего времени и времени отдыха	перечисление видов рабочего времени; описание порядка привлечения к	теоретическое задание № 1	

	<p>сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни; определение продолжительности рабочего дня, внутрисменного отдыха, ежегодного отпуска; перечисление видов времени отдыха; изложение порядка предоставления отпуска, отзыва из отпуска; перечисление оснований продления и перенесения отпуска</p>		
--	--	--	--

II. КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

2.1. Задания для проведения зачета

Вариант – 1

Задание (теоретическое) № 1

Выберите правильный и наиболее полный вариант ответа и отметьте его в карточке ответов.

1. Трудовой договор — это соглашение:

- а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) о выполнении по заданию работодателя любых работ.

2. Работник — это:

- а) гражданин, выполняющий любую работу;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) физическое лицо, вступившее в договорные отношения.

3. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

- а) не более 3 лет;
- б) не более 4 лет;
- в) не более 5 лет.

4. Трудовой договор считается заключенным:

- а) со дня его подписания работником и работодателем;
- б) со дня выдачи работнику копии приказа о приеме на работу;
- в) со дня издания приказа о приеме на работу.

5. Обязательные условия трудового договора:

- а) определяются в коллективном договоре или соглашении;
- б) определяются по усмотрению сторон трудового договора;
- в) определены в ТК РФ и изменению не подлежат.

6. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины, то:

- а) работник увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

7. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:

- а) по устному требованию работника в течение 3 рабочих дней;
- б) по письменному заявлению работника не позднее 3 рабочих дней;
- в) если это предусмотрено в трудовом договоре.

8. Работодатель имеет право в общем порядке потребовать следующие документы от работника при заключении трудового договора:

- а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
- б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
- в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

9. По общему правилу, срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:

- а) 6 месяцев;
- б) 3 месяцев;
- в) 2 месяцев.

10. ТК РФ предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

- а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за 3 дня;
- б) ТК РФ не предоставляет такого права;
- в) если работа ему не понравилась, предупредив работодателя за 2 недели.

11. В трудовую книжку не вносятся сведения:

- а) о взысканиях;
- б) о переводах;
- в) о наградах и поощрениях.

12. В случае изменения организационных или технологических условий труда работодатель вправе изменить определенные сторонами условия трудового договора в пределах трудовой функции:

- а) только с согласия работника;
- б) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за два месяца;
- в) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за один месяц.

13. Переводом работника на другую работу считается:

- а) поручение работы на другом агрегате (механизме);
- б) изменение рабочего места;
- в) изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора.

14. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.

15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию:

- а) предупредив работодателя письменно не позднее, чем за 1 неделю;

- б) предупредив работодателя письменно не позднее, чем за 2 недели;
- в) в любое время, когда появится такое желание, без предварительного предупреждения работодателя.

16. При увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан:

- а) предупредить работника под расписку не менее чем за 2 месяца;
- б) предупредить работника не менее чем за 3 месяца;
- в) выплатить работнику выходное пособие и уволить в сроки, необходимые для организации.

17. Трудовой договор с работником может быть расторгнут, если он не соответствует занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, которая выявлена:

- а) по результатам проверки общественной комиссией;
- б) по поступающим систематически жалобам от клиентов на плохое качество работы;
- в) по результатам аттестации, которая проводилась в соответствии с Положением, утвержденным генеральным директором по согласованию с выборным профсоюзным органом.

18. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работать:

- а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
- б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях;
- в) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный трудовой договор, с новыми условиями.

19. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является:

- а) последний день рабочей недели;
- б) последний день работы работника;
- в) следующий, со дня издания приказа, рабочий день.

20. До истечения срока предупреждения об увольнении работник:

- а) имеет право в любое время отозвать свое заявление;
- б) не имеет права отзыва своего заявления;
- в) имеет право отозвать свое заявление, но в течение первой недели со дня его подачи.

Задание (практическое) 2

Решите ситуацию:

В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснениями к начальнику юридического отдела предприятия.

Какое разъяснение должен дать начальник юридического отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания? Ответ обоснуйте.

Условия выполнения заданий

Время выполнения теоретического и практического задания – 45 мин.

Материал для экзаменуемых при выполнении задания (практического) № 2 – Трудовой кодекс РФ.

Вариант II

Задание (теоретическое) № 1

Выберите правильный и наиболее полный вариант ответа и отметьте его в карточке ответов.

1. В случае изменения организационных или технологических условий труда работодатель вправе изменить определенные сторонами условия трудового договора в пределах трудовой функции:

- а) только с согласия работника;
- б) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за два месяца;
- в) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за один месяц.

2. Переводом работника на другую работу считается:

- а) поручение работы на другом агрегате (механизме);
- б) изменение рабочего места;
- в) изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.

4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию:

- а) предупредив работодателя письменно не позднее, чем за 1 неделю;
- б) предупредив работодателя письменно не позднее, чем за 2 недели;
- в) в любое время, когда появится такое желание, без предварительного предупреждения работодателя.

5. При увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан:

- а) предупредить работника под расписку не менее чем за 2 месяца;
- б) предупредить работника не менее чем за 3 месяца;
- в) выплатить работнику выходное пособие и уволить в сроки, необходимые для организации.

6. Трудовой договор с работником может быть расторгнут, если он не соответствует занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, которая выявлена:

- а) по результатам проверки общественной комиссией;
- б) по поступающим систематически жалобам от клиентов на плохое качество работы;
- в) по результатам аттестации, которая проводилась в соответствии с Положением, утвержденным генеральным директором по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работать:

- а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
- б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех же

условиях;

в) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный трудовой договор, с новыми условиями.

8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является:

- а) последний день рабочей недели;
- б) последний день работы работника;
- в) следующий, со дня издания приказа, рабочий день.

9. До истечения срока предупреждения об увольнении работник:

- а) имеет право в любое время отозвать свое заявление;
- б) не имеет права отзыва своего заявления;
- в) имеет право отозвать свое заявление, но в течение первой недели со дня его подачи.

10. Трудовой договор — это соглашение:

- а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) о выполнении по заданию работодателя любых работ.

11. Работник — это:

- а) гражданин, выполняющий любую работу;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) физическое лицо, вступившее в договорные отношения.

12. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

- а) не более 3 лет;
- б) не более 4 лет;
- в) не более 5 лет.

13. Трудовой договор считается заключенным:

- а) со дня его подписания работником и работодателем;
- б) со дня выдачи работнику копии приказа о приеме на работу;
- в) со дня издания приказа о приеме на работу.

14. Обязательные условия трудового договора:

- а) определяются в коллективном договоре или соглашении;
- б) определяются по усмотрению сторон трудового договора;
- в) определены в ТК РФ и изменению не подлежат.

15. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины, то:

- а) работник увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

16. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:

- а) по устному требованию работника в течение 3 рабочих дней;
- б) по письменному заявлению работника не позднее 3 рабочих дней;
- в) если это предусмотрено в трудовом договоре.

17. Работодатель имеет право в общем порядке потребовать следующие документы от работника при заключении трудового договора:

- а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
- б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
- в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

18. По общему правилу, срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:

- а) 6 месяцев;
- б) 3 месяцев;
- в) 2 месяцев.

19. ТК РФ предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

- а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за 3 дня;
- б) ТК РФ не предоставляет такого права;
- в) если работа ему не понравилась, предупредив работодателя за 2 недели.

20. В трудовую книжку не вносятся сведения:

- а) о взысканиях;
- б) о переводах;
- в) о наградах и поощрениях.

Задание (практическое) 2

Решите ситуацию:

Санитарка больницы Минина ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели, что подтверждено соответствующим медицинским документом .

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? Ответ обоснуйте.

Условия выполнения заданий

Время выполнения теоретического и практического задания – 45 мин.

Материал для экзаменующихся при выполнении задания (практического) № 2 – Трудовой кодекс РФ.

2.2. Пакет экзаменатора

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА		
Задание (теоретическое) №1. Дайте устный ответ на поставленные вопросы.		
Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата	Отметка о выполнении
Умение анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	ориентирование в законодательстве о трудовых спорах; выявление нарушений трудового законодательства и предложений по их урегулированию	
Умение анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	выявление в реальных коллективных договорах условий, противоречащих законодательству; подготовка предложений по их устранению	
Умение организовывать собственную деятельность, осуществлять выбор форм и методов решения профессиональных задач, направленных на формирование правомерного поведения, правового мышления и правовой культуры населения Республики Калмыкия в повседневной жизни	оценка и анализ конституционного законодательства, формирующего правовое мышление и правовую культуру населения Республики Калмыкия; определение правовой нормы, применимой в конкретной жизненной ситуации; обоснование выбора форм и методов в профессиональной деятельности; соответствие подготовленного плана работы требуемым критериям	
Знание содержания российского трудового права	формулирование понятия предмета трудового права; определение предмета регулирования; его особенностей; изложение метода регулирования трудовых отношений	
Знание нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве	перечисление основных источников трудового права; определение пределов их действия в пространстве, во времени, по кругу лиц; изложение содержания коллективного договора и порядка его заключения	
Знание прав и обязанностей работников и работодателей	формулирование основных прав и обязанностей работников и работодателей; определение возраста наступления трудовой правосубъектности	
Знание видов трудовых договоров	формулирование понятия трудового договора; перечисление признаков трудового договора; видов трудового договора; определение содержания трудового договора	

Знание порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	описание порядка установления испытания при приеме на работу; изложение порядка заключения, прекращения и изменения трудового договора; перечисление оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушений условий приема на работу; определение продолжительности перевода на другую работу; оформление кадровых документов	
Знание видов рабочего времени и времени отдыха	перечисление видов рабочего времени; описание порядка привлечения к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни; определение продолжительности рабочего дня, внутрисменного отдыха, ежегодного отпуска; перечисление видов времени отдыха; изложение порядка предоставления отпуска, отзыва из отпуска; перечисление оснований продления и перенесения отпуска	
Задание (практическое) № 2: Решите ситуацию:		
Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата	Отметка о выполнении
Умение применять на практике нормы трудового законодательства	ориентирование в трудовом законодательстве, анализ конкретных практических ситуаций; соблюдение алгоритма разрешения практических ситуаций; определение правовой нормы, применимой для разрешения ситуации; соответствие выводов по ситуации толкованию нормы права	
Умение анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	ориентирование в трудовом законодательстве; соблюдение алгоритма разрешения ситуационных задач; определение круга проблем по ситуационным задачам; определение правовой нормы, подлежащей применению; соответствие принятого решения толкованию нормы права	
Условия выполнения заданий		

Время выполнения теоретического и практического заданий – 15 мин.
 Материал для экзаменуемых при выполнении задания (практического) № 2 - Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ».
 Материал для экзаменатора - эталон ответов; зачетная ведомость; зачетные книжки;
 ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, рабочая программа по учебной дисциплине ОП.05. Трудовое право, Нормативно-правовые акты - Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ».

Эталон ответов

вариант 1	вариант 2
1. а	1. б
2. б	2. в
3. в	3. б
4. а	4. б
5. в	5. а
6. б	6. в
7. б	7. б
8. в	8. б
9. б	9. а
10. а	10. а
11. а	11. б
12. б	12. в
13. в	13. а
14. б	14. в
15. б	15. б
16. а	16. б
17. в	17. в
18. б	18. б
19. б	19. а
20. а	20. а

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ

В тестировании включено 2 варианта, в каждом из которых 20 заданий по темам учебной дисциплины. В качестве теоретического задания используются тесты закрытого типа, в которых выбираются заданные единицы (1 правильный ответ из 4) в ряду подобных.

Устанавливаются следующие критерии оценки тестирования:

18-20 правильных ответов - «отлично» (не менее 90%).

14-17 правильных ответов - «хорошо» (не менее 70%).

10-13 правильных ответов - «удовлетворительно» (не менее 50%).

менее 10 правильных ответов - «неудовлетворительно» (менее 50%).

Выполнение теоретического задания рассчитано на 25 минут.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ

Оценка	Критерии
Отлично	умение осуществлять профессиональное толкование нормативно-правовых актов при принятии решений по практическим ситуациям, полная аргументация принятого решения по профессиональной задаче

Хорошо	несущественные ошибки при профессиональном толковании нормативно-правовых актов в принятии решений по практическим ситуациям, аргументация принятого решения по профессиональной задаче
Удовлетворительно	ошибки при профессиональном толковании нормативно-правовых актов в принятии решений по практическим ситуациям, аргументация решения по профессиональной задаче отсутствует
Неудовлетворительно	невладение навыками профессионального толкования нормативно-правовых актов, не решена практическая ситуация.

Выполнение практического задания рассчитано на 20 минут.