

~~МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ~~

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2026 16:05:33

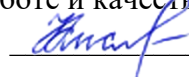
Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Салахова Лилия Акрямовна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Правовое регулирование трудовых отношений»

Направление подготовки:

38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Квалификация выпускника

Бакалавр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 23.06.2026 г.

Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено

Начальник Управления
образовательных программ



Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Правовое регулирование трудовых отношений» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59425), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833) и – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59449), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833), основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Финансовый менеджмент», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. №731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2022 г., регистрационный № 71783), 08.018 «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2025 г. № 264н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 мая 2025 г., регистрационный № 82370).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенций.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

Компетенция	Индикатор	Результаты обучения
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	УК-2.1 Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели работы, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач	Умеет: на основе действующего законодательства формулировать цели, задачи и показатели развития кадровых ресурсов организации
	УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Владеет: методами сбора и оценки нормативной и фактической информации для подготовки локальной нормативно-правовой базы, анализа соблюдения прав работников организации и развития ее кадрового потенциала
	УК-2.3 Качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время	Умеет: применять способы мотивации работников для решения поставленных перед организацией задач с учетом действующих правовых норм, локальной нормативно-правовой базы, имеющихся ресурсов и ограничений.
	УК-2.4 Публично представляет результаты решения задач исследования, проекта, деятельности	Владеет: методами организации и проведения публичных мероприятий, в том числе по развитию кадрового потенциала организации с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1 Знает признаки проявления экстремизма, терроризма, коррупционного поведения	Знает: положения законодательных и нормативных правовых актов в сфере экстремизма, терроризма, коррупции. Умеет: своевременно и в соответствии с законодательством реагировать на выявленные факты коррупционного поведения должностных лиц. Владеет: навыками совершенствования собственного правосознания, формирования и развития антикоррупционной мотивации.
	УК-11.2. Умеет формировать нетерпимое отношение к	Знает: нормы антикоррупционного законодательства, основные принципы

	проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.	антикоррупционного законодательства, значение и роль антикоррупционного законодательства. Умеет: анализировать нормы антикоррупционного законодательства, формировать и обосновывать принимаемые решения нормами антикоррупционного законодательства, осуществлять поиск необходимых нормативных актов из антикоррупционного законодательства. Владеет: навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в сфере антикоррупционного законодательства, правильного применения норм антикоррупционного законодательства.
	УК-11.3. Владеет навыками формирования нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействия им в профессиональной деятельности	Владеет: методикой формирования правосознания и антиэкстремистского, антитеррористического, антикоррупционного поведения в обществе.
	УК-11.4. Владеет навыками противодействия проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в рамках профессиональной деятельности.	Владеет: навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов и правовых отношений в области противодействия проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в рамках профессиональной деятельности.
ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ОПК-4.5 Э Использует нормативно-правовую базу при принятии решений в профессиональной деятельности	Знает: виды юридической ответственности, особенности ответственности по трудовому законодательству; нормативно-правовую базу по охране труда. Умеет: работать с Трудовым кодексом РФ, Гражданским процессуальным кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; заключать, расторгать трудовой договор, вносить в него изменения; анализировать документы, регулирующие охрану труда и технику безопасности; на основе действующего законодательства формулировать цели, задачи и показатели развития кадровых ресурсов организации.
ОПК-3 М Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.5 М Использует нормативно-правовую базу при принятии управленческих решений	Владеет: навыками поиска необходимого правового материала, анализа и использования нормативных и правовых документов трудового законодательства в своей профессиональной деятельности; процедурой расторжения договора по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; методами сбора и оценки нормативной и фактической информации для подготовки локальной нормативно-правовой базы, анализа соблюдения прав работников организации сферы услуг и развития ее кадрового потенциала

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: проектор, ноутбук

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 2 а.ч.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

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

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-2.1 Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели работы, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач

УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.3 Качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время

УК-2.4 Публично представляет результаты решения задач исследования, проекта, деятельности

УК-11.1 Знает признаки проявления экстремизма, терроризма, коррупционного поведения

УК-11.2. Умеет формировать нетерпимое отношение к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

УК-11.3. Владеет навыками формирования нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействия им в профессиональной деятельности

УК-11.4. Владеет навыками противодействия проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в рамках профессиональной деятельности.

ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

ОПК-3 М Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-2.1 Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели работы, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач

УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.3 Качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время

УК-2.4 Публично представляет результаты решения задач исследования, проекта, деятельности

УК-11.1 Знает признаки проявления экстремизма, терроризма, коррупционного поведения

УК-11.2. Умеет формировать нетерпимое отношение к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

УК-11.3. Владеет навыками формирования нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействия им в профессиональной деятельности

УК-11.4. Владеет навыками противодействия проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в рамках профессиональной деятельности

ОПК-4.5 Э Использует нормативно-правовую базу при принятии решений в профессиональной деятельности

ОПК-3.5 М Использует нормативно-правовую базу при принятии управленческих решений

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Умеет: на основе действующего законодательства формулировать цели, задачи и показатели развития кадровых ресурсов организации

Владеет: методами сбора и оценки нормативной и фактической информации для подготовки локальной нормативно-правовой базы, анализа соблюдения прав работников организации и развития ее кадрового потенциала

Умеет: применять способы мотивации работников для решения поставленных перед организацией задач с учетом действующих правовых норм, локальной нормативно-правовой базы, имеющихся ресурсов и ограничений.

Владеет: методами организации и проведения публичных мероприятий, в том числе по развитию кадрового потенциала организации с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.

Знает: положения законодательных и нормативных правовых актов в сфере экстремизма, терроризма, коррупции.

Умеет: своевременно и в соответствии с законодательством реагировать на выявленные факты коррупционного поведения должностных лиц.

Владеет: навыками совершенствования собственного правосознания, формирования и развития антикоррупционной мотивации.

Знает: нормы антикоррупционного законодательства, основные принципы антикоррупционного законодательства, значение и роль антикоррупционного законодательства.

Умеет: анализировать нормы антикоррупционного законодательства, формировать и обосновывать принимаемые решения нормами антикоррупционного законодательства, осуществлять поиск необходимых нормативных актов из антикоррупционного законодательства.

Владеет: навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в сфере антикоррупционного законодательства, правильного применения норм антикоррупционного законодательства.

Владеет: методикой формирования правосознания и антиэкстремистского, антитеррористического, антикоррупционного поведения в обществе.

Владеет: навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов и правовых отношений в области противодействия проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в рамках профессиональной деятельности.

Знает: виды юридической ответственности, особенности ответственности по трудовому законодательству; нормативно-правовую базу по охране труда.

Умеет: работать с Трудовым кодексом РФ, Гражданским процессуальным кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; заключать, расторгать трудовой договор, вносить в него изменения; анализировать документы, регулирующие охрану труда и технику безопасности; на основе действующего законодательства формулировать цели, задачи и показатели развития кадровых ресурсов организации.

Владеет: навыками поиска необходимого правового материала, анализа и использования нормативных и правовых документов трудового законодательства в своей профессиональной деятельности; процедурой расторжения договора по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; методами сбора и оценки нормативной и фактической информации для подготовки локальной нормативно-правовой базы, анализа соблюдения прав работников организации сферы услуг и развития ее кадрового потенциала

Тип (форма) задания: решение ситуационной задачи

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1. Петров заключил трудовой договор и принят на работу в качестве дворника УК «Компас». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Алексей. Петров проболел девять дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Петров обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к УК «Компас» о взыскании заработной платы за девять дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель УК «Компас» указал, что в указанные дни Петров на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор. Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Задачи должны решаться обучающимися письменно. При решении задач важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих (например, какие правоотношения возникли в данной ситуации?) и кончая частными (как решить данное дело? кто прав в возникшем споре?). Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть даны со ссылками на соответствующие статьи законов и других нормативно-правовых актов. Обучающийся должен подумать над возможными вариантами решения задач, исходя из содержащихся в ней условий, а также при изменении описанных ситуаций.

Критерии оценки:

- приведен подробный правовой анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной позиции – 10 баллов;
- приведен правовой анализ ситуации и даны ответы на большую часть поставленных вопросов с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;
- даны ответы на большую часть поставленных вопросов, при этом доказательная база содержит ряд правоприменительных ошибок – 3 балла;
- дан ответ на один вопрос, формулировка ответа содержит правоприменительную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 2 балл;
- задания выполнены с учетом анализа судебной практики – 2 балл;
- решены коллизионные вопросы – 2 балл;
- отсутствуют ответы на вопросы, отсутствует доказательная база – 0 баллов.

Интервал зачетных баллов – 5-14

Тип (форма) задания: решение ситуационной задачи

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2. С Пимоновой был заключен срочный трудовой договор. Через полгода ей была предложена другая работа на более выгодных условиях. Пимонова подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, однако работодатель ей отказал, утверждая, что срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия (ссылаясь на ст. 79 Трудового кодекса РФ). Законны ли действия работодателя? Какими нормативными правовыми актами можно аргументировать возможность увольнения Пимоновой?

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Задачи должны решаться обучающимися письменно. При решении задач важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих (например, какие правоотношения возникли в данной ситуации?) и кончая частными (как решить данное дело? кто прав в возникшем споре?). Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть даны со ссылками на соответствующие статьи законов и других нормативно-правовых актов. Обучающийся должен подумать над возможными вариантами решения задач, исходя из содержащихся в ней условий, а также при изменении описанных ситуаций.

Критерии оценки:

- приведен подробный правовой анализ ситуации и даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы с приведением доказательной базы выбранной позиции – 10 баллов;
 - приведен правовой анализ ситуации и даны ответы на большую часть поставленных вопросов с приведением доказательной базы выбранной точки зрения – 5 баллов;
 - даны ответы на большую часть поставленных вопросов, при этом доказательная база содержит ряд правоприменительных ошибок – 3 балла;
 - дан ответ на один вопрос, формулировка ответа содержит правоприменительную ошибку, доказательная база приведена не в полном объеме – 2 балл;
 - задания выполнены с учетом анализа судебной практики – 2 балл;
 - решены коллизионные вопросы – 2 балл;
 - отсутствуют ответы на вопросы, отсутствует доказательная база – 0 баллов.
- Интервал зачетных баллов – 5-14

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

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

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

ОПК-3 М Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-2.1 Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели работы, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач

УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.3 Качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время

ОПК-4.5 Э Использует нормативно-правовую базу при принятии решений в профессиональной деятельности

ОПК-3.5 М Использует нормативно-правовую базу при принятии управленческих решений

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Умеет: на основе действующего законодательства формулировать цели, задачи и показатели развития кадровых ресурсов организации

Владеет: методами сбора и оценки нормативной и фактической информации для подготовки локальной нормативно-правовой базы, анализа соблюдения прав работников организации и развития ее кадрового потенциала

Умеет: применять способы мотивации работников для решения поставленных перед организацией задач с учетом действующих правовых норм, локальной нормативно-правовой базы, имеющихся ресурсов и ограничений.

Знает: виды юридической ответственности, особенности ответственности по трудовому законодательству; нормативно-правовую базу по охране труда.

Умеет: работать с Трудовым кодексом РФ, Гражданским процессуальным кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; заключать, расторгать трудовой договор, вносить в него изменения; анализировать документы, регулирующие охрану труда и технику безопасности; на основе действующего законодательства формулировать цели, задачи и показатели развития кадровых ресурсов организации

Владеет: навыками поиска необходимого правового материала, анализа и использования нормативных и правовых документов трудового законодательства в своей профессиональной деятельности; процедурой расторжения договора по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; методами сбора и оценки нормативной и фактической информации для подготовки локальной нормативно-правовой базы, анализа соблюдения прав работников организации сферы услуг и развития ее кадрового потенциала

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3. Составьте проект приказа руководителя ООО «Спектр» о привлечении сотрудника Иванова А.С. к ответственности за явку на работу в состоянии алкогольного опьянения. Опишите порядок привлечения к ответственности.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки:

- соблюдены требования к внешнему оформлению приказа – 10 баллов;
- дан ответ на вторую часть задания – 10 баллов.

Интервал зачетных баллов – 5-10.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета с оценкой.

Для оценивания результатов выполнения заданий в процессе промежуточной аттестации используются в комплексе балльный метод и экспертные оценки, поэтому в списке критериев приводится балльный интервал оценок. При получении оценки менее минимальной в указанном интервале предлагается выполнить дополнительное задание по данной теме с учетом соответствующих компетенций, индикаторов, образовательных результатов.

«Отлично» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 86-100 баллов.

«Хорошо» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 71-85 баллов.

«Удовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 56-70 баллов.

«Неудовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов меньше 56. аттестации.