

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

наименование – полностью

направление (специальность) 38.03.01 Экономика
код, наименование – полностью

направленность (профиль/
программа/специализация) Экономика и управление
наименование – полностью

уровень образования: бакалавриат
удалить ненужные варианты

форма обучения: очно-заочная
очная/очно-заочная/заочная

общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетных единиц(ы)

Кафедра Экономика и менеджмент
полное наименование кафедры, представляющей рабочую программу

Составитель Киселев Ф.А., к.и.н., доцент
Ф.И.О.(полностью), степень, звание

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и рассмотрена на заседании кафедры

Протокол от 24 марта 2025 г. № 3

Заведующий кафедрой


И.В. Пронина
24.03.2025г.

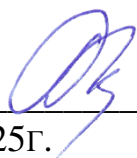
СОГЛАСОВАНО

Количество часов рабочей программы и формируемые компетенции соответствуют учебному плану 38.03.01 Экономика профиль Экономика и управление

Председатель учебно-методической комиссии ГИЭИ


А.Г. Горбушин
20.05.2025г.

Руководитель образовательной программы


И.В. Пронина
24.03.2025г.

Аннотация к дисциплине

Название дисциплины	Трудовое право
Направление подготовки (специальность)	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль/программа/специализация)	Экономика и управление
Место дисциплины	Часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули)
Трудоемкость (з.е. / часы)	3/108
Цель изучения дисциплины	Цели: формировании систематизированных представлений о правовых основах трудового права, содержании юридических норм, регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-4 Способен спроектировать организационную структуру, положение о подразделениях, должностные инструкции с учетом нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность предприятия (организации) ПК-7 Способен определить себестоимость товарной продукции, разработать нормативы материальных и трудовых затрат, оптовые и розничные цены, финансовые результаты деятельности предприятия (организации)
Содержание дисциплины (основные разделы и темы)	Предмет, метод, система, источники и принципы трудового права. Трудовые отношения, их понятие, стороны и основания возникновения. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.
Форма промежуточной аттестации	Зачет

1. Цели и задачи дисциплины:

Цели: формировании у студентов систематизированных научных представлений о правовых основах трудового права, содержании юридических норм, регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

Задачи:

- рассмотреть основные положения трудового законодательства Российской Федерации;
- изучить проблемы развития системы трудового права в Российской Федерации;
- раскрыть экономическую сущность трудовых правоотношений.

2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы

Знания, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

№ п/п	Знания
1	трудовое законодательство
2	порядок разработки нормативов трудовых затрат
3	основные виды основных видов внутренних актов, регламентирующих деятельность структурных подразделений, отдельных исполнителей, нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия (организации)

Умения, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

№ п/п	Умения
1	Работы с нормативными документами
2	разрабатывать внутренние локальные акты

Компетенции, приобретаемые в ходе освоения дисциплины

Компетенции	Индикаторы	Знания	Умения	Навыки
ПК-7 Способен определить себестоимость товарной продукции, разработать нормативы материальных и трудовых затрат, оптовые и розничные цены, финансовые результаты деятельности предприятия (организации)	ПК-7.1 Знать: порядок разработки нормативов трудовых затрат	1, 2	2	
ПК-4 Способен	ПК-4.1 Знать: основные виды	1, 3	2	

Компетенции	Индикаторы	Знания	Умения	Навыки
спроектировать организационную структуру, положение о подразделениях, должностные инструкции с учетом нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность предприятия (организации)	основные виды внутренних актов, регламентирующих деятельность структурных подразделений, отдельных исполнителей, нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия (организации)			
ПК-4 Способен спроектировать организационную структуру, положение о подразделениях, должностные инструкции с учетом нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность предприятия (организации)	ПК-4.2 Уметь: разрабатывать внутренние локальные акты		1,2	

3. Место дисциплины в структуре ООП:

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении дисциплин (модулей): Правоведение.

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Управление человеческими ресурсами, Организация, нормирование и оплата труда.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Всего часов	Виды контактной работы, самостоятельная работа студентов и трудоемкость (в часах)					Содержание самостоятельной работы
				лек	прак	лаб	КЧА	СРС	
1	Предмет, метод, система,	1	17	1	2			14	Изучение

	источники и принципы трудового права								теоретического. материала, выполнение практических заданий, ответы на контрольные вопросы
2	Трудовые отношения, их понятие, стороны и основания возникновения	1	17	1	2			16	Изучение теоретического. материала, выполнение практических заданий, ответы на контрольные вопросы
3	Социальное партнерство в сфере труда	1	17	1	2			16	Изучение теоретического. материала, выполнение практических заданий, ответы на контрольные вопросы
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	1	17	1	2			16	Изучение теоретического. материала, выполнение практических заданий, ответы на контрольные вопросы
5	Трудовой договор	1	20	2	2			16	Изучение теоретического. материала, выполнение практических заданий, ответы на контрольные вопросы
6	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	1	18	2	2			16	Изучение теоретического. материала, выполнение практических заданий, ответы на контрольные вопросы
	Зачет						0,3	1,7	Зачет выставляется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости и итогового тестирования
	Всего		108	6	6		0,3	95, 7	

4.2. Содержание разделов курса и формируемых в них компетенций

№ п/п	Раздел Дисциплины	Коды компетенции и индикаторов	Знания	Умения	Навыки	Форма контроля
1	Предмет, метод, система, источники и принципы трудового права	ПК-7.1 ПК-4.1 ПК-4.2	1,2,3	-		Тест
2	Трудовые отношения, их понятие, стороны и основания возникновения	ПК-7.1 ПК-4.1 ПК-4.2	1,2,3	1,2		Анализ ситуационных задач Тест
3	Социальное партнерство в сфере труда	ПК-7.1 ПК-4.1 ПК-4.2	1,2,3	1,2		Анализ ситуационных задач Тест
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ПК-7.1 ПК-4.1 ПК-4.2	1,2,3	1,2		Анализ ситуационных задач Тест
5	Трудовой договор	ПК-7.1 ПК-4.1 ПК-4.2	1,2,3	1,2		Анализ ситуационных задач Тест
6	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	ПК-7.1 ПК-4.1 ПК-4.2	1,2,3	1,2		Анализ ситуационных задач Тест

4.3. Наименование тем практических занятий, их содержание и объем в часах

№ п/п	Тема практического занятия	Трудоемкость (час)
1	Предмет, метод, система, источники и принципы трудового права <i>Обсуждение теоретического материала. Практические задания</i>	1
2	Трудовые отношения, их понятие, стороны и основания возникновения <i>Обсуждение теоретического материала. Практические задания</i>	1
3	Социальное партнерство в сфере труда <i>Обсуждение теоретического материала. Практические задания</i>	1
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства <i>Обсуждение теоретического материала. Практические задания</i>	1
5	Трудовой договор <i>Обсуждение теоретического материала. Практические задания</i>	1
6	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры <i>Обсуждение теоретического материала. Практические задания</i>	1
	Всего	6

4.4. Наименование тем лабораторных работ, их содержание и объем в часах

Лабораторные работы не предусмотрены

5. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по итогам освоения дисциплины (модуля).

Оценочные материалы (типовые варианты тестов, контрольных работ и др.) приведены в приложении к рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины – зачет.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М: Российский государственный университет правосудия, 2023. — 388 с. — 978-5-93916-587-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>
2. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html> (дата обращения: 22.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: курс лекций/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2025.— 367 с.— Режим доступа: <https://ipr-smart.ru/152121>.— IPR SMART, по паролю.

б) дополнительная литература

1. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, С. Н. Бондов [и др.] ; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 503 с. — 978-5-238-01750-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>
2. Трудовое право : учебное пособие (практикум)/ .— Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2021. — 143 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135753.html> (дата обращения: 22.09.2025). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
3. Колобова, С. В. Трудовое право : учебно-методическое пособие / С. В. Колобова, О. С. Захарова, А. В. Семенова. — Саратов : Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС, 2023. — 164 с. — ISBN 978-5-8180-0651-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/150726.html> (дата обращения: 06.05.2025). — Режим

доступа: для авторизир. Пользователей.

в) методические указания к практическим (семинарским) занятиям

1. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов по дисциплинам «Право», «Хозяйственное право», «Трудовое право» для студентов направлений 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций»/ Составитель Л.Э. Сахарникова, -Глазов: ГИЭИ, 2018 (ЭУМИ) Регистрационный номер ГФ 84/036

г) перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети

Интернет:

Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://istu.ru/material/elektronno-bibliotechnaya-sistema-iprbooks>.

Электронный каталог научной библиотеки ИжГТУ имени М.Т. Калашникова Web ИРБИС http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS.

Национальная электронная библиотека – <http://нэб.рф>.

Мировая цифровая библиотека – <http://www.wdl.org/ru/>.

Международный индекс научного цитирования Web of Science – <http://webofscience.com>.

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <https://elibrary.ru/defaultx.asp>.

Справочно-правовая система КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>.

д) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. Microsoft Office 2010 (лицензионное ПО)
2. WinRAR (свободно распространяемое ПО)
3. Foxit Cloud (свободно распространяемое ПО свободно распространяемое ПО)
4. Foxit Reader (свободно распространяемое ПО)
5. XnView (свободно распространяемое ПО)

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Лекционные занятия

Учебные аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Практические занятия

Учебные аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде ИжГТУ имени М.Т. Калашникова:

- библиотека ГИЭИ (филиала) ИжГТУ имени М.Т. Калашникова (ауд. 201, адрес: 427622, Удмуртская Республика, г. Глазов, ул. Кирова, д.36);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся (указать ауд. 204, адрес: 427622, Удмуртская Республика, г. Глазов, ул. Кирова, д.36).

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

**Приложение к рабочей программе
дисциплины**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)

**Оценочные средства
по дисциплине
Трудовое право**

наименование – полностью

направление (специальность) 38.03.01 Экономика

код, наименование – полностью

направленность (профиль/
программа/специализация) Экономика и управление

наименование – полностью

уровень образования: бакалавриат

удалить ненужные варианты

форма обучения: очно-заочная

очная/очно-заочная/заочная

общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетных единиц(ы)

1. Оценочные средства

Оценивание формирования компетенций производится на основе результатов обучения, приведенных в п. 2 рабочей программы и ФОС. Связь разделов компетенций, индикаторов и форм контроля (текущего и промежуточного) указаны в таблице 4.2 рабочей программы дисциплины.

Оценочные средства соотнесены с результатами обучения по дисциплине и индикаторами достижения компетенций, представлены ниже.

№ п/п	Коды компетенции и индикаторов	Результат обучения (знания, умения и навыки)	Формы текущего и промежуточного контроля
1	ПК-7.1 Знать: порядок разработки нормативов трудовых затрат	З1: трудовое законодательство З2: порядок разработки нормативов трудовых затрат	Тесты Анализ ситуационных задач Зачет
2	ПК-4.1 Знать: основные виды основных видов внутренних актов, регламентирующих деятельность структурных подразделений, отдельных исполнителей, нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия (организации)	З1: трудовое законодательство З2: порядок разработки нормативов трудовых затрат З3: основные виды основных видов внутренних актов, регламентирующих деятельность	Тесты Анализ ситуационных задач Зачет
3	ПК-4.2 Уметь: разрабатывать внутренние локальные акты	У1: Работать с нормативными документами У2: разрабатывать внутренние локальные акты	Тесты Анализ ситуационных задач Зачет

ОПИСАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ФОС

1. Наименование: зачет

Представление в ФОС: перечень вопросов

Перечень вопросов для проведения зачета:

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Источники трудового права, их виды и понятия.
5. Принципы трудового права, их понятия и значения.
6. Правовое положение профсоюзов, их статус
7. Гарантии деятельности профсоюзов.
8. Общая характеристика системы правоотношений в трудовом праве.
9. Понятие и содержание трудового правоотношения.

10. Содержание правоотношений, тесно связанных с трудовыми правоотношениями.
11. Основания возникновения трудовых правоотношений.
12. Понятие и основные принципы социального партнерства.
13. Стороны и формы социального партнерства.
14. Представители работников и работодателей.
15. Коллективный договор, его понятие и сущность.
16. Порядок разработки и заключения коллективного договора.
17. Соглашение, его понятие, сущность и виды.
18. Порядок разработки и заключения соглашения.
19. Понятие занятости и трудоустройства.
20. Формы занятости.
21. Правовой статус безработного.
22. Понятие и стороны трудового договора.
23. Отдельные виды трудовых договоров, их особенности.
24. Порядок заключения трудового договора.
25. Испытание при приеме на работу.
26. Изменение существенных условий трудового договора.
27. Постоянные и временные переводы на другую работу.
28. Классификация оснований прекращения трудового договора.
29. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
30. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
31. Основания и порядок расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил приема на работу.
33. Порядок учета мотивированного мнения выбранного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
34. Понятие и обработка первоначальных данных работника.
35. Права и гарантии защиты персональных данных работника при их обработке и хранении.
36. Способы защиты трудовых прав работников. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, их компетенция.
37. Полномочия Федеральной инспекции труда.
38. Понятия и виды трудовых споров по субъектам и по содержанию.
39. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
40. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
41. Порядок рассмотрения трудовых споров

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2. *Наименование:* тест

Представление в ФОС: набор тестов

Варианты тестов:

ТЕСТ

Тема: Понятие, предмет и метод трудового права

1. Трудовые отношения основаны:
 - а) на договоре личного найма;
 - б) на трудовом договоре+;
 - в) на договоре подряда.
2. Принципы трудового права перечислены:
 - а) в ТК РФ+;
 - б) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений.
 - в) только в Конституции РФ и в иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права.
3. Действующий Трудовой кодекс вступил в действие ...
 - а) 1 февраля 2002 г.+;
 - б) 1 января 2002 г.;
 - в) 1 февраля 2003 г.;
 - г) 1 января 2003 г.
4. Локальные нормативные акты распространяют свое действие...
 - а) на всей территории РФ;
 - б) в пределах организации, в которой был принят локальный акт;+
 - в) на все коммерческие организации;
 - г) на все государственные учреждения.
5. Целями трудового права (законодательства) являются:
 - а) установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения;
 - б) согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
 - в) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Тема: Стороны трудовых правоотношений

1. Сторонами трудового договора являются:
 - а) гражданин и организация;
 - б) подрядчик и заказчик;
 - в) работник и работодатель.+
2. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с ...
 - а) 18 лет;
 - б) 16 лет;+
 - в) 21 года;
 - 25 лет.
3. Физическое лицо может быть работодателем ...
 - а) да;+
 - б) нет.
4. Основные права и обязанности работника определены:
 - а) ТК РФ;+
 - б) Указом президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
 - в) Федеральными законами и локальными нормативными актами.

5. Работодатель обязан ...

- а) принимать локальные акты;+
- б) поощрять работников;
- в) соблюдать законы;+
- г) применять дисциплинарные взыскания к работникам.

6. Работодатель имеет право ...

- а) привлекать работников к дисциплинарной ответственности;+
- б) выплачивать заработную плату;
- в) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с работой;
- г) соблюдать законы.

Тема: Трудовой договор

1. При приеме на работу, по общему правилу, испытательный срок не должен превышать ...

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 3 месяцев;+
- г) 9 месяцев.

2. Дополнительные условия трудового договора ...

- а) неразглашение коммерческой тайны;+
- б) место работы;
- в) оплата труда;
- г) режим труда.

3. Срочный трудовой договор заключается не более чем на ...

- а) 5 лет;+
- б) 3 года;
- в) 1 год;
- г) 6 месяцев.

4. Основным документом о трудовой деятельности является ...

- а) трудовая книжка;+
- б) личное дело;
- в) приказ о приеме на работу;
- г) приказ об увольнении.

5. Обязательное условие трудового договора ...

- а) испытательный срок;
- б) место работы;+
- в) неразглашение коммерческой тайны;
- г) повышение квалификации.

6. Срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию ...

- а) 3 дня;+
- б) 2 недели;
- в) 1 неделя;
- г) 7 дней.

7. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с ...

- а) 18 лет;
- б) 16 лет;+
- в) 21 года;
- г) 25 лет.

8. При трудоустройстве трудовой договор заключается ...

- а) в обязательном порядке;+

- б) по усмотрению сторон;
 - в) по желанию работодателя;
 - г) по решению профсоюза.
9. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора ...
- а) да;
 - б) да, но в течение 3-х дней должен быть заключен договор;+
 - в) да, но в течение 5-ти дней должен быть заключен договор;
 - г) нет.
10. Прогул – это отсутствие работника без уважительной причины на рабочем месте ...
- а) более четырех часов подряд в течении рабочего дня;+
 - б) более четырех часов в течении рабочего дня;
 - в) более пяти часов подряд в течении рабочего дня;
 - г) три часа в течение рабочего дня.
11. Сторонами трудового договора являются:
- а) подрядчик и заказчик;
 - б) работник и работодатель.+
12. Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на:
- а) существенные и несущественные;
 - б) обязательные и дополнительные;+
 - в) основные и необязательные.
13. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:
- а) на неопределенный срок;+
 - б) на пять лет;
 - в) с нарушением закона.
14. Трудовой договор вступает в силу:
- а) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);+
 - б) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора;
 - в) на следующий день после подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).
15. Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица:
- а) не достигшие 18 лет;+
 - б) достигшие 18 лет;
 - в) все независимо от возраста

Тема: Дисциплинарная ответственность

1. Дисциплинарное взыскание, не закрепленное в ТК РФ ...
- а) замечание;
 - б) лишение премии;+
 - в) выговор;
 - г) увольнение.
2. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка не позднее ...

- а) 6 месяцев;
 - б) 3 месяцев;
 - в) 1 года;
 - г) 1 месяца.+
3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику в течении ...
- а) 3 дней;+
 - б) 9 дней;
 - в) 2 недель;
 - г) 1 недели.
4. За один дисциплинарный проступок применяется ...
- а) одно дисциплинарное взыскание;+
 - б) выговор и лишение премии;
 - в) замечание и привлечение к сверхурочным работам;
 - г) выговор и удержание из заработной платы.
5. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК РФ ...
- а) строгий выговор;
 - б) понижение в должности;
 - в) замечание;+
 - г) перевод на нижеоплачиваемую работу.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Договор о полной материальной ответственности заключается с работниками, достигшими ...
- а) 16 лет;
 - б) 18 лет;+
 - в) 20 лет;
 - г) 25 лет.
2. Виды материальной ответственности работника перед работодателем...
- а) солидарная (коллективная);+
 - б) полная;+
 - в) субсидиарная (ограниченная);+
3. Исключает материальную ответственность работника перед работодателем следующее обстоятельство ...
- а) возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;+
 - б) причинение ущерба лицом моложе 20 лет;
 - в) ущерб причинён работником - совместителем;
 - г) работник не материально ответственное лицо.
4. Упущенная выгода с работника ...
- а) подлежит взысканию;
 - б) подлежит взысканию в коммерческих организациях;
 - в) не подлежит взысканию;+
 - г) подлежит взысканию в государственных учреждениях.
5. Срок обращения в суд работодателем для возмещения ущерба, причиненного работником ...
- а) 1 месяц;
 - б) 2 месяца;
 - в) 1 год;+
 - г) 6 месяцев.

6. Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности:

- а) на общих основаниях с остальными категориями работников;
- б) только при умышленном причинении вреда;
- в) при умышленном причинении вреда, а также причинении вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо при совершении административного проступка или уголовного преступления.+

7. Приказ о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть издан работодателем не позднее:

- а) одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба;+
- б) одного месяца со дня причинения работником ущерба;
- в) двух месяцев со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба.

3. *Наименование:* ситуационные задачи

Представление в ФОС: набор задач

Тема 2. Трудовые отношения, их понятие, стороны и основания возникновения

Задача 1

Для оборудования гаража завод заключил с плотником Ивановым и сварщиком Семеновым договор, в котором был указан недельный срок выполнения работ и их стоимость (50 000 руб.). В его содержание специально оговаривались следующие условия:

- а) конечный результат;
- б) время работы (срок); в) итоговая сумма оплаты труда группы с указанием конкретной суммы, получаемой каждым исполнителем. Выполняя работы по указанному договору в результате неосторожного обращения со сварочным оборудованием, Семенов сжег часть пиломатериала на общую сумму 17000 рублей и обжег левую руку, проболев 34 дня. Директор завода расторг с Ивановым и Семеновым договор и обратился в суд с иском о возмещении причиненного заводу ущерба (17000 руб.).

Прав ли директор завода?

Проанализируйте характер трудовых отношений Иванова и Семенова с заводом. Вправе ли они требовать выполнения договора после выздоровления Семенова?

Ответ: Директор завода не вправе требовать расторжение срочного трудового договора с Ивановым и Семеновым, так как в соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на время выполнения определенной работы, которая не была завершена вследствие неосторожного с оборудованием обращения.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и, соответственно, формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Одно из важных средств защиты различных форм собственности - материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей. Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю. Важнейшие правила этой ответственности закреплены в ст. ст. 118 - 123, ст. 214 и ст. 255 КЗоТ РФ. Это

законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника. Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества (ч. 4 ст. 118, ст. 123 КЗоТ РФ), и регулирует некоторые организационные отношения.

Таким образом, директор завода вправе требовать выполнения договора после выздоровления Семенова. В случае отказа возмещать причиненный ущерб заводу, работодатель вправе обратиться в суд за судебной защитой.

Задача 2

Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы.

Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

Ответ: Начальник цеха, не вправе был снижать премию наладчику оборудования Григорьеву на 15% за отказ от сверхурочной работы.

В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к сверхурочной работе работника допускается только с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Задача 3

Горынина работала в ателье в должности швеи-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Горынина была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность работницы по нумерации кроя.

1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Горыниной?

2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья.

3. Как должна оплачиваться работа Горыниной на новом месте?

Ответ:

1. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Горынина должна была быть уволена.

2. Согласно статье 73. ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная

плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. В соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; Если работник переводится на равную по оплате труда или более оплачиваемую работу, то его труд должен оплачиваться по выполняемой работе. Если же работник переводится на нижеоплачиваемую работу, то его труд оплачивается не ниже среднего заработка по прежней работе.

В том случае, если оклад (ставка) по должности (профессии, специальности), на которую переводится работник, ниже его оклада (ставки) по настоящей должности (профессии или специальности), то расчет среднего заработка работника должен быть произведен до издания приказа (распоряжения) о переводе. Исчисление средней заработной платы для оплаты труда переводимого работника осуществляется по правилам, установленным статьей 139 (частями второй и третьей) Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда

Задача 1

Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

Права ли Сергеева?

Ответ: В статье 70 ТК РФ. говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). При этом существует перечень лиц, которым испытание устанавливать нельзя (беременным женщинам, лицам, не достигшим возраста 18 лет и др.). Не устанавливается испытание при приеме на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ). Запрета на установление испытательного срока для лиц, заключивших срочный трудовой договор, нет. Следовательно, полагаю, что испытательный срок такому работнику установить можно.

Задача 2

Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время.

Правильно ли увольнение Кочнева?

Куда он может обратиться с требованием о восстановлении на работе?

Ответ: Увольнение по инициативе нанимателя в связи с длительной болезнью предусмотрено п.6 ст.42 ТК РФ. Однако, отсутствие работника по болезни, длящейся более 4-х месяцев, но с перерывами, не является основанием для увольнения работника по п.6 ст.42 ТК РФ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. Следовательно увольнение Кочнева неправомерно.

Согласно ст.382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, куда работник может обратиться с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. И если работодатель не сможет предоставить суду убедительных документов о правомерности увольнения Кочнева, то его обязаны восстановить, а также выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

Задача 3

Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Что должен ответить юрист?

Ответ:

В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Тема 5. Трудовой договор

Задача 1.

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.

- 2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?**
- 3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?**
- 4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?**
- 5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?**
- 6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?**

Ответ:

По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

Задача 2.

Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.

Какова продолжительность временной работы?

Ответ:

Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

Задача 3.

Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

Ответ:

Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

Ответ:

Увольнение Петровой не законно, т.к. руководствуясь статьей 81 ТК РФ у работодателя нет оснований расторгать трудовой договор по своей инициативе.

Трудовой спор будет решен в пользу Петровой, которая должна будет быть восстановлена на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель будет обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Тема 6. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

Задача 1.

С 10 августа на работу с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября.

Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

Ответ:

По условиям задачи работодатель верно определил срок испытания при приеме на работу: машинистке, диспетчеру и шоферу - 3 месяц. Т.к. согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев.

главному бухгалтеру – 4,5 месяцев (конец 4го квартала), т.к. срок испытания для главных бухгалтеров не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?

Ответ:

Согласно статье 70 ТК РФ в испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В связи с болезнью испытательный срок диспетчера должен быть продлен на неделю.

Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

Согласно статье 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Ответ:

Согласно статье 70 ТК РФ сотрудники, проходящие испытательный срок, имеют те же права, что и другие работники. Если временная нетрудоспособность пришлось на испытательный срок сотрудника, то пособие ему начисляется на общих основаниях независимо от того, будет он в дальнейшем работать в организации или не пройдет испытание.

Задача 2.

Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатой заработной платы за текущий месяц.

Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Ответ:

Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.

Задача 3.

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Ответ:

Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно, требования Петровой неправомерны. Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии: 1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. 3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. 4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. 5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2. Критерии и шкалы оценивания

Для контрольных мероприятий (текущего контроля) устанавливается минимальное и максимальное количество баллов в соответствии с таблицей. Контрольное мероприятие считается пройденным успешно при условии набора количества баллов не ниже минимального.

Результат обучения по дисциплине считается достигнутым при успешном прохождении обучающимся всех контрольных мероприятий, относящихся к данному результату обучения.

<i>Разделы дисциплины</i>	<i>Форма контроля</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>min</i>	<i>max</i>
1.	Анализ ситуационных задач	3	5
2.	Анализ ситуационных задач	3	5
3.	Анализ ситуационных задач	3	5
4.	Анализ ситуационных задач	3	5
5.	Анализ ситуационных задач	3	5
6.	Анализ ситуационных задач	3	5
	Итого	18	30

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе текущего контроля успеваемости используются следующие критерии. Минимальное количество баллов выставляется обучающемуся при выполнении всех показателей, допускаются несущественные неточности в изложении и оформлении материала.

<i>Наименование, обозначение</i>	<i>Показатели выставления минимального количества баллов</i>
Анализ ситуационных задач	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
Тест	Правильно решено не менее 60% тестовых заданий

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Итоговая оценка по дисциплине может быть выставлена на основе результатов текущего контроля с использованием следующей шкалы:

<i>Оценка</i>	<i>Набрано баллов</i>
«допущен»	18-30
«не допущен»	менее 18

Если сумма набранных баллов менее 18 – обучающийся не допускается до промежуточной аттестации.

Если сумма баллов составляет от 18 до 30 баллов, обучающийся допускается до экзамена.

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе промежуточной аттестации в форме итогового тестирования используются следующие критерии и шкала оценки:

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценки</i>
«зачтено»	60-100 баллов
«не зачтено»	менее 60 баллов