

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 21.08.2023 15:29:44  
Уникальный программный ключ:  
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет Юридический  
Кафедра Правового регулирования экономической деятельности

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина **Основы занятости населения**

**Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.12**

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

**40.03.01**

**Юриспруденция**

код

наименование направления

Программа

**Гражданско-правовой**

Форма обучения

**Очно-заочная**

Для поступивших на обучение в  
**2019 г.**

Разработчик (составитель)

**к.п.н., доцент**

**Паньшин В. Е.**

ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....</b>	<b>10</b>

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3		
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Способностью давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности (ПК-16)	1 этап: Знания	Не владеет: - навыками анализа правовых явлений, юридических фактов и правоотношений, возникающих при обеспечении занятости населения; - юридической терминологией в области занятости населения; - навыками давать квалифицированные юридические заключения и консультации.	С трудом владеет: - навыками анализа правовых явлений, юридических фактов и правоотношений, возникающих при обеспечении занятости населения; - юридической терминологией в области занятости населения; - навыками давать квалифицированные юридические заключения и консультации.	Достаточно с небольшими замечаниями овладел: - навыками анализа правовых явлений, юридических фактов и правоотношений, возникающих при обеспечении занятости населения; - юридической терминологией в области занятости населения; - навыками давать квалифицированные юридические заключения и консультации.	В полной мере овладел: - навыками анализа правовых явлений, юридических фактов и правоотношений, возникающих при обеспечении занятости населения; - юридической терминологией в области занятости населения; - навыками давать квалифицированные юридические заключения и консультации.	Контрольные задания

	<p>2 этап: Умения</p>	<p>Не умеет: - давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам обеспечения занятости населения; - выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере обеспечения занятости населения; - оперировать понятиями законодательства о занятости населения; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения.</p>	<p>Не достаточно научился: - давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам обеспечения занятости населения; - выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере обеспечения занятости населения; - оперировать понятиями законодательства о занятости населения; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения.</p>	<p>В целом научился с небольшими трудностями: - давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам обеспечения занятости населения; - выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере обеспечения занятости населения; - оперировать понятиями законодательства о занятости населения; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения.</p>	<p>Полностью научился: - давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам обеспечения занятости населения; - выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере обеспечения занятости населения; - оперировать понятиями законодательства о занятости населения; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения.</p>	<p>Тестовые задания</p>
--	---------------------------	--	--	---	--	-------------------------

	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности )	Не знает: - основные положения законодательства о занятости населения; - основные понятия, используемые в законодательстве занятости населения; - способы защиты прав безработных граждан.	Не в полной мере усвоил: - основные положения законодательства о занятости населения; - основные понятия, используемые в законодательстве занятости населения; - способы защиты прав безработных граждан.	В целом усвоил: - основные положения законодательства о занятости населения; - основные понятия, используемые в законодательстве занятости населения; - способы защиты прав безработных граждан.	Полностью знает: - основные положения законодательства о занятости населения; - основные понятия, используемые в законодательстве занятости населения; - способы защиты прав безработных граждан.	Контрольны е вопросы
--	---	---	---	---	--	-------------------------

**2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Знания»

1. Назовите лиц, которые считаются занятыми.
2. Назовите лиц, которых нельзя признать безработными
3. Назовите основные направления деятельности государственной службы занятости
4. Назовите гарантии социальной поддержки безработных граждан.
5. Раскройте порядок привлечения граждан к общественным работам

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-16 на этапе «Знания»

1. Каковы юридические гарантии при заключении трудового договора?
2. Каков порядок временного перевода работников в случае производственной необходимости?
3. Каковы общие основания и порядок расторжения трудового договора по ним по инициативе работодателя?
4. При увольнении по каким основаниям работнику выплачивается выходное пособие и каков его размер?
5. Перечислите гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении штата или численности работников организации.

Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Умения»

1. Трудовой договор представляет собой:
  - а) Соглашение между работодателем и работником
  - б) Соглашение между сторонами о выполнении услуги
  - в) Документ, предусмотренный гражданским законодательством
  - г) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения
2. Не являются основанием для прекращения трудового договора
  - а) отпуск работодателя
  - б) соглашение сторон
  - в) истечение срока трудового договора
  - г) обстоятельства, не зависящие от воли сторон
3. Видом трудового договора не является договор
  - а) по совмещению профессий (должностей)
  - б) сезонного работника
  - в) служащего
  - г) подряда
4. Перевод работника на другую работу представляет собой:
  - а) постоянное или временное изменение трудовой функции
  - в) изменение трудового договора

- б) изменение повременной оплаты труда
- г) перевод в другую местность без работодателя

5. К занятым гражданам не относятся:

- а) индивидуальные предприниматели
- б) граждане, работающие по найму на условиях неполного рабочего дня
- в) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка
- г) граждане, работающие по трудовому договору

6. Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, за исключением:

- а) установления квоты, для приема на работу инвалидов
- б) создания дополнительных рабочих мест
- в) предоставления специализированных жилых помещений
- г) разработки и реализации программ содействия занятости

7. Работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, считается \_\_\_\_\_ работой:

- а) общественной
- б) подходящей
- в) дополнительной
- г) неподходящей

8. Безработными могут быть признаны граждане:

- а) зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы
- б) не достигшие 16-летнего возраста
- в) которым назначена трудовая пенсия по старости
- г) осужденные по решению суда к исправительным работам

9. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку...

- а) записываются по решению профсоюзной организации
- б) не вносятся, кроме увольнения за нарушение дисциплины
- в) вносятся по решению работодателя
- г) вносятся в виде замечания

10. Государственные учреждения службы занятости – это органы:

- а) осуществляющие комплексный учет уволенных граждан
- б) занятости населения на федеральном и территориальном уровнях
- в) выполняющие функции по предоставлению государственных услуг в сфере содействия занятости населения
- г) осуществляющие комплексное управление процессами занятости населения

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-16 на этапе «Умения»

1. Работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, считается \_\_\_\_\_ работой:

- а) общественной
- б) дополнительной
- в) подходящей
- г) неподходящей

2. К сверхурочным работам могут привлекаться :

- а) работники от 14 до 16 лет;
- б) работники от 16 до 18 лет;
- в) беременные женщины;
- г) нет правильного ответа.

3. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается ....

- а) На следующий день после выполнения работы (ее завершения)
- б) В день утверждения руководителем организации акта приемки результатов работы
- в) В день приемки результатов работы, определенных актом по форме № Т-73
- г) В день выполнения работы (ее завершения)

4. Закрепленные статьей 81 Трудового кодекса РФ ограниченного перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является юридической ...

- а) обязанностью работодателя
- б) гарантией трудовых прав работника
- в) гарантией трудовых прав работодателя
- г) обязанностью работника

5. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости если:

- а) гражданин имеет профессию (специальность)
- б) невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации
- в) необходимо изменить профессию в связи с наличием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам
- г) гражданином не утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии

6. При нарушении трудовой дисциплины работодатель имеет право:

- а) наложить штраф на работника
- б) выплатить премию
- в) сделать замечание в устной или письменной форме
- г) применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ.

7. Решение о привлечении работников к сверхурочной работе принимается:

- а) работодателем единолично
- б) работодателем и представителем работников
- в) работодателем и представителем работников по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ
- г) работодателем и представителем работников, когда имеется срочный заказ в силу чего можно повысить заработную плату работникам.

8. Срочный трудовой договор заключается, когда....

- а) Это предусмотрено локальными нормативными актами
- б) Необходимо выполнить срочную работу
- в) Трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения
- г) Это вызвано интересом работодателя

9. Подходящей для граждан состоящих на учете в органах службы занятости считается

работа которая:

- а) связана с переменной места жительства без согласия гражданина
- б) не соответствует профессиональной пригодности работника
- в) предложена гражданину более двух лет до этого не работавшему
- г) соответствует правилам и нормам по охране труда

10. Государственные учреждения службы занятости – это органы:

- а) осуществляющие комплексный учет уволенных граждан
- б) выполняющие функции по предоставлению государственных услуг в сфере содействия занятости населения
- в) занятости населения на федеральном и территориальном уровнях
- г) осуществляющие комплексное управление процессами занятости населения

Контрольные задания

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Навыки»

1. Раскройте порядок признания гражданина безработным.
2. Раскройте критерии подходящей и неподходящей работы».
3. Подготовьте таблицу «Меры социальной поддержки безработных граждан»
4. Подготовьте таблицу «Размеры пособия по безработице»
5. Подготовьте таблицу «Основания приостановления, прекращения выплаты пособия по безработице и снижения его размера».

Перечень заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-16 на этапе «Навыки»

1. Руководитель организации Крымов (58 лет) был уволен в связи со сменой собственника организации. В связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться он обратился в орган службы занятости для регистрации в качестве безработного. Учитывая, что Крымову до пенсии по старости осталось менее двух лет, орган службы занятости предложил ему досрочно перейти на пенсию по старости. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерно ли предложение органа службы занятости и отказ от него Крымова.

2. Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за систематическое нарушение трудовой дисциплины наладчика Сидорова, полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.

Правомерно ли требование об увольнении за нарушение трудовой дисциплины. Дайте нормативное обоснование.

3. Генеральный директор АО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы — часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

4. Опытному экономисту отказано в приеме на работу в связи с тем, что она является

студенткой-заочницей финансового института;  
Определите, правомерен ли отказ?

5. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.  
Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

#### Перечень вопросов к зачету

1. Законодательство о занятости населения
2. Понятие и формы занятости. Занятые граждане
3. Правовой статус безработного. Порядок и условия признания граждан безработными
4. Понятие подходящей работы. Подходящая и неподходящая работа
5. Государственная политика в области содействия занятости населения
6. Социальные гарантии поддержки безработных
7. Порядок определения размеров пособия по безработице. Размеры пособия по безработице.
8. Прекращение выплаты пособия по безработице
9. Приостановление выплаты пособия по безработице
10. Правовой статус работника. Основные права и обязанности работника
11. Правовой статус работодателя. Основные права и обязанности работодателя
12. Понятие и стороны трудового договора. Содержание трудового договора.
13. Общие основания прекращения трудового договора
14. Понятие и виды рабочего времени
15. Понятие и виды времени отдыха
16. Понятие и виды отпусков
17. Понятие и значение дисциплины труда. Способы обеспечения трудовой дисциплины.
18. Правила внутреннего трудового распорядка
19. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды
20. Порядок применения дисциплинарных взысканий

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

- **Рейтинг-план дисциплины**

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1</b>			<b>0</b>	<b>50</b>

<b>Текущий контроль</b>			0	<b>25</b>
1. Контрольные вопросы	1	5	0	5
2. Тестовые задания	5	3	0	15
3. Контрольные задания	1	5	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
Письменная контрольная работа		1	0	25
<b>Раздел 2</b>			0	<b>50</b>
<b>Текущий контроль</b>			0	<b>25</b>
1. Контрольные вопросы	1	5	0	5
2. Тестовые задания	5	3	0	15
3. Контрольные задания	1	5	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
Письменная контрольная работа		1	0	25
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Публикация статей			0	5
2. Участие в конференциях			0	5
<b>Промежуточный контроль</b>				
<b>Зачет</b>				
<b>Итого баллов</b>			0	<b>110</b>

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 1

1. Понятие, формы, правовое регулирование занятости населения.
2. Порядок регистрации граждан в качестве безработных.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Меры социальной поддержки безработных граждан.
5. Порядок определения размера пособия по безработице.

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 2

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Порядок заключения трудового договора.

3. Понятие и виды рабочего времени.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.