

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 11:22:13

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт права

Кафедра Правового обеспечения экономической деятельности

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол №11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.В.09 Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности

Основная профессиональная образовательная программа

40.04.01 Юриспруденция программа
Предпринимательское право, коммерческое право

Квалификация (степень) выпускника магистр

Самара 2023

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Институт права
Кафедра Правового обеспечения экономической деятельности

АННОТАЦИЯ

Наименование дисциплины	Б1.В.09 Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности
Основная профессиональная образовательная программа	40.04.01 Юриспруденция программа Предпринимательское право, коммерческое право

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Институт права
Кафедра Правового обеспечения экономической деятельности

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом Университета
(протокол №11 от 30 мая 2023 г.)

**ФОНДОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Наименование дисциплины	Б1.В.09 Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности
Основная профессиональная образовательная программа	40.04.01 Юриспруденция программа Предпринимательское право, коммерческое право

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Содержание (ФОС)

Стр.

- 6.1 Контрольные мероприятия по дисциплине
- 6.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 6.3 Паспорт оценочных материалов
- 6.4 Оценочные материалы для текущего контроля
- 6.5 Оценочные материалы для промежуточной аттестации
- 6.6 Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Организация договорной работы, Ответственность в предпринимательской деятельности, Правовой режим имущества субъектов предпринимательской деятельности

Последующие дисциплины по связям компетенций: Страхование право, Проблемы защиты исключительных прав, Правовые проблемы банкротства, Правовое регулирование инновационной деятельности, Проблемы банковского права, Правовое регулирование расчетных отношений

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-1	ПК-1.1: Знать: способы, виды, стадии применения правовых актов	ПК-1.2: Уметь: использовать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки): навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов

ПК-3 - Способен квалифицированно толковать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-3	ПК-3.1: Знать: понятие, способы и особенности отдельных видов толкования	ПК-3.2: Уметь: самостоятельно толковать правовые акты и выбирать приемы толкования в зависимости от вида нормативного акта	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки): приемами толкования правовых актов

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 2
Контактная работа, в том числе:	14.3/0.4
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	8/0.22
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа:	131.7/3.66
Промежуточная аттестация	34/0.94
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	180
Зачетные единицы	5

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа					Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР			
1.	Общая часть	2	4	0.15	1	65	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК -1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	
2.	Особенная часть	2	4	0.15	1	66.7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК -1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	
	Контроль	34						
	Итого	4	8	0.3	2	131.7		

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Общая часть	лекция	Введение. Проблемы применения общих положений трудового права РФ в предпринимательской практике. Субъекты предпринимательской деятельности как участники трудовых отношений.
2.	Особенная часть	лекция	Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с руководителем хозяйственных обществ

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации (или) лицами, привлекаемыми организацией для реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Общая часть	практическое занятие	Введение. Проблемы применения общих положений трудового права РФ в предпринимательской практике.
		практическое занятие	Субъекты предпринимательской деятельности как участники трудовых отношений.
2.	Особенная часть	практическое занятие	Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с руководителем хозяйственных обществ
		практическое занятие	Особенности трудовых отношений с менеджерами корпорации

**семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Общая часть	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Особенная часть	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

***самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература: Основная литература

Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16499-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531175>

Дополнительная литература

Трудовое право : учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510928>

Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт — URL:

Литература для самостоятельного изучения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // Бюллетень Верховного Суда РФ, N 7, июль, 2015.

2. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие/ Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: "Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ", 2015.

3. Кашлакова А.С., Лудина Д.С. Некоторые проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 1. С. 25 - 28.

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3. Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска

	Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6. Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фондооценочных средств по дисциплине Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	+
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	+
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением об балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-1.1: Знать:	ПК-1.2: Уметь:	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	способы, виды, стадии применения правовых актов	использовать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;	навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов

Пороговый	нормативные требования к реализации норм трудового законодательства	применять трудовое законодательство для правового обеспечения деятельности организации в точном соответствии с законом	навыками квалификации отношений в сфере организации трудовых отношений в организации, подготовки основных правоприменительных актов
Стандартный (в дополнение к пороговому)	особенности способов, видов и стадий реализации норм трудового законодательства в сфере предпринимательства	использовать нормы трудового права в сфере предпринимательства	навыками документального сопровождения трудовых отношений в сфере предпринимательства
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	направления развития судебной практики в сфере применения норм трудового права в сфере предпринимательства	использовать нормы трудового права в сфере предпринимательства с учетом актуальных тенденций судебной практики	актуальными способами и приемами подготовки правоприменительных актов, особенностями квалификации отношений в сфере действия трудового права в организации

ПК-3 - Способен квалифицированно толковать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	понятие, способы и особенности отдельных видов толкования	самостоятельно толковать правовые акты и выбирать приемы толкования в зависимости от вида нормативного акта	приемами толкования правовых актов
Пороговый	Способы, приемы толкования, особенности отдельных видов толкования	грамотно выбирать способ толкования, применять в комплексе несколько способов/приемов в толкования	навыками применения отдельных видов толкования, особенностями толкования норм трудового права РФ

Стандартный (в дополнение к пороговому)	способы и приемы толкования, особенности юридической оценки фактов в сфере действия трудового права РФ в организации	применять различные виды толкования норм трудового законодательства, разрешать коллизии в сфере трудового права с учетом правоприменительной практики	навыками толкования, разрешения коллизий при применении норм трудового законодательства, навыками квалификации отношений в сфере действия трудового права с учетом правоприменительной практики
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	специфику толкования норм трудового законодательства в аспекте его применения в организации	применять системное толкование норм трудового и гражданского права с учетом деятельности организации	навыками системного толкования норм трудового и гражданского права с учетом деятельности организации

6.3. Паспортоценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые и планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Общая часть	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Оценка докладов, устный/письменный опрос, тестирование, практические задачи, Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	зачет
2.	Особенная часть	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Оценка докладов, устный/письменный опрос, тестирование, практические задачи, Оценка контрольных	зачет

			работ (для заочной формы обучения)	
--	--	--	------------------------------------	--

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Общая часть	<p>Проблема стабилизации трудового правоотношения.</p> <p>Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в России.</p> <p>Проблемы разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.</p> <p>Особенности заключения коллективных договоров в организации.</p> <p>Структура и содержание коллективного договора на примере конкретной организации.</p> <p>Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.</p>
Особенная часть	<p>Срочный трудовой договор: проблемы использования</p> <p>Сокращение численности или штата работников организации как основание расторжения трудового договора: проблемы правоприменительной практики</p> <p>Изменение условий трудового договора (вопросы правового и кадрового обеспечения), практические проблемы</p> <p>Современные системы оплаты труда в организации</p> <p>Особенности применения стимулирующих выплат руководящему составу организации</p> <p>Современная практика расторжения трудового договора с руководителем организации</p>

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая часть	<p>Правовая природа трудовых отношений. Роль права в регулировании трудовых отношений в современной организации.</p> <p>Понятие и виды источников регулирования труда в корпорации. Классификация и общая характеристика локальных нормативных актов как источников правового регулирования социально-трудовых отношений в организации.</p> <p>Соотношение понятий «коллективный договор», «трудовой договор». Виды коллективных договоров.</p> <p>Порядок формирования представительного органа работников, проведения коллективных переговоров. Ответственность работодателей, не участвующих в этих переговорах. Порядок заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.</p>

	<p>Понятие и виды субъектов трудового права. Хозяйственные товарищества и общества как основные субъекты трудового права РФ. Кадры организации. Структура трудового коллектива</p>
<p>Особенная часть</p>	<p>рации. Особенности выбора правовой формы отношений по управлению обществом.</p> <p>Процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации. Конкурс, выборы: особенности документирования, порядок.</p> <p>Документы, необходимые при приеме на работу. Испытания при приеме на работу. Особенности трудовых отношений лиц, принятых на работу с испытательным сроком. Основания заключения срочного трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Основания изменения трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Особенности совмещения и совместительства руководителя организации. Проблемы делегирования полномочий руководителя организации.</p> <p>Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с руководителем организации. Дисциплинарный проступок как основание расторжения трудового договора с руководителем организации. Юридические гарантии при увольнении руководителя. Бонусы и «золотые парашюты»: особенности закрепления, оспаривания.</p> <p>Судебно-арбитражная практика по вопросам защиты прав учредителей и организаций при превышении полномочий, принятии необоснованных решений, совершении сделок с заинтересованностью руководителем организации.</p> <p>Понятие и виды трудовых споров в корпорации. Органы по рассмотрению трудовых споров: дискуссионные вопросы подведомственности рассмотрения дел в сфере труда. Особенности исполнения судебных решений по трудовым спорам. Спорные вопросы юрисдикции административных органов по рассмотрению трудовых споров. Особенности обжалования действий и решений должностных лиц органов Федеральной инспекции труда.</p> <p>Комиссии по трудовым спорам в организации: порядок деятельности и перспективы применения в современных условиях.</p> <p>Коллизионные вопросы применения трудового и гражданского законодательства при возмещении убытков, причиненных руководителем организации.</p> <p>Споры, связанные с возмещением работодателем вреда, причиненного профессиональным заболеванием, увечьем.</p>

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС стестами)

Заключение трудового договора выражается:

- а) в подготовке трудового договора;
- б) в подписании трудового договора;
- в) в издании приказа о приеме на работу.

Регулирование трудовых отношений может осуществляться:

- а) органами власти РФ;
- б) органами власти субъектов РФ;
- в) органами власти РФ и ее субъектов.

Трудовое законодательство находится:

- а) в исключительном ведении РФ;
- б) в совместном ведении РФ и ее субъектов;
- в) в исключительном ведении субъекта РФ.

Является ли в соответствии с ТК заключение коллективного договора обязательным:

- а) да, в ТК есть норма о необходимости наличия в организации коллективного договора;
- б) нет, ТК не обязывает субъектов трудового права заключать коллективный договор.

К каким актам можно отнести коллективный договор:

- а) к ненормативным правовым актам;
- б) к ведомственным нормативным актам;
- в) к локальным нормативным актам.

Что понимается под трудовым правоотношением:

- а) закрепленное в законе правоотношение между работником и работодателем по выполнению работником своей трудовой функции;
- б) конкретная правовая связь между работником и работодателем по поводу выполнения работником своей трудовой функции;
- в) основанная на законе и закрепленная в договоре правовая связь между работодателем и трудовым коллективом по поводу выполнения определенной работы.

Какое из определений приказа о приеме на работу является неверным:

- а) приказ о приеме на работу является одним из важнейших документов, связанных с работой;
- б) приказ о приеме на работу является обязательным документом по личному составу, издаваемым работодателем;
- в) приказ о приеме на работу выступает юридическим фактом, с которым ТК связывает возникновение трудовых отношений;
- г) приказ о приеме на работу является доказательством возникновения трудовых отношений.

Перевод в трудовом праве означает:

- а) заключение трудового договора;
- б) изменение трудового договора;
- в) расторжение трудового договора;
- г) аннулирование трудового договора.

Перевод по общему правилу осуществляется:

- а) с согласия работника;
- б) без согласия работника, кроме перемещения;
- в) с согласия профсоюза.

В чем состоит значение прекращения трудового договора:

- а) в прекращении правовых отношений между работником и работодателем;
- б) в признании трудового договора недействительным;
- в) в аннулировании трудового договора.

Укажите, какой из терминов не относится к институту прекращения трудового договора:

- а) увольнение с работы;
- б) расторжение трудового договора;
- в) истечение срока трудового договора;
- г) недопущение к работе;
- д) прекращение трудового правоотношения.

Выходные пособия устанавливаются при увольнении:

- а) работников по инициативе работодателя;
- б) работников, увольняющихся по собственному желанию;
- в) работников по отдельным основаниям, установленным в ТК РФ.

Оплата труда работников, которым установлен неполный рабочий день осуществляется:

- а) пропорционально отработанному времени;
- б) также как за полный рабочий день (нормальная продолжительность рабочего времени);
- в) как за сверхурочную работу.

Сокращение продолжительности рабочего времени на один час по общему правилу не производится:

- а) накануне нерабочих праздничных дней;
- б) накануне выходных дней;
- в) при работе в ночное время.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением следующего случая:

- а) счетной ошибки;
- б) неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов;
- в) отмены акта, устанавливающего повышенный размер заработной платы при определенных условиях.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику

- а) 20 %;
- б) 50%;
- в) 20, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 , 70 %.

Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более...

- а) 15 дней;
- б) 10 дней;
- в) одного месяца.

В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

- а) не позднее следующего дня после увольнения;
- б) в день увольнения;
- в) в течение трех дней после увольнения;
- г) в течение месяца после увольнения.

Работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться обязан...

- а) возместить работнику не полученный им заработок;
- б) возместить работнику моральный вред;
- в) предоставить работнику компенсацию в размере не ниже среднего месячного заработка;
- г) перевести работника на вышестоящую должность с возмещением ему недополученного заработка.

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок в случаях:

- а) нахождения беременной женщины в отпуске по беременности и родам;
- б) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу;
- в) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя, возмещается работнику в денежной форме ...

- а) в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора;
- б) или натуральной форме;
- в) в размере, определяемом работодателем;
- г) в размере, определяемом работником.

Заключение трудового договора выражается:

- а) в подготовке трудового договора;
- б) в подписании трудового договора;
- в) в издании приказа о приеме на работу.

Регулирование трудовых отношений может осуществляться:

- а) органами власти РФ;
- б) органами власти субъектов РФ;
- в) органами власти РФ и ее субъектов.

Трудовое законодательство находится:

- а) в исключительном ведении РФ;
- б) в совместном ведении РФ и ее субъектов;
- в) в исключительном ведении субъекта РФ.

Является ли в соответствии с ТК заключение коллективного договора обязательным:

- а) да, в ТК есть норма о необходимости наличия в организации коллективного договора;
- б) нет, ТК не обязывает субъектов трудового права заключать коллективный договор.

К каким актам можно отнести коллективный договор:

- а) к ненормативным правовым актам;
- б) к ведомственным нормативным актам;
- в) к локальным нормативным актам.

Что понимается под трудовым правоотношением:

- а) закрепленное в законе правоотношение между работником и работодателем по выполнению работником своей трудовой функции;
- б) конкретная правовая связь между работником и работодателем по поводу выполнения работником своей трудовой функции;
- в) основанная на законе и закрепленная в договоре правовая связь между работодателем и трудовым коллективом по поводу выполнения определенной работы.

Какое из определений приказа о приеме на работу является неверным:

- а) приказ о приеме на работу является одним из важнейших документов, связанных с работой;
- б) приказ о приеме на работу является обязательным документом по личному составу, издаваемым работодателем;
- в) приказ о приеме на работу выступает юридическим фактом, с которым ТК связывает возникновение трудовых отношений;
- г) приказ о приеме на работу является доказательством возникновения трудовых отношений.

Перевод в трудовом праве означает:

- а) заключение трудового договора;
- б) изменение трудового договора;
- в) расторжение трудового договора;
- г) аннулирование трудового договора.

Перевод по общему правилу осуществляется:

- а) с согласия работника;
- б) без согласия работника, кроме перемещения;
- в) с согласия профсоюза.

В чем состоит значение прекращения трудового договора;

- а) в прекращении правовых отношений между работником и работодателем;
- б) в признании трудового договора недействительным;
- в) в аннулировании трудового договора.

Укажите, какой из терминов не относится к институту прекращения трудового договора:

- а) увольнение с работы;
- б) расторжение трудового договора;
- в) истечение срока трудового договора;
- г) недопущение к работе;
- д) прекращение трудового правоотношения.

Выходные пособия устанавливаются при увольнении:

- а) работников по инициативе работодателя;
- б) работников, увольняющихся по собственному желанию;
- в) работников по отдельным основаниям, установленным в ТК РФ.

Оплата труда работников, которым установлен неполный рабочий день осуществляется:

- а) пропорционально отработанному времени;
- б) также как за полный рабочий день (нормальная продолжительность рабочего времени);
- в) как за сверхурочную работу.

Сокращение продолжительности рабочего времени на один час по общему правилу не производится:

- а) накануне нерабочих праздничных дней;
- б) накануне выходных дней;
- в) при работе в ночное время.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением следующего случая:

- г) счетной ошибки;
- д) неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов;
- е) отмены акта, устанавливающего повышенный размер заработной платы при определенных условиях.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику

- г) 20 %;
- д) 50%;
- е) 20, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 , 70 %.

Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более...

- г) 15 дней;
- д) 10 дней;
- е) одного месяца.

В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

- а) не позднее следующего дня после увольнения;
- б) в день увольнения;

- в) в течение трех дней после увольнения;
- г) в течение месяца после увольнения.

Работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться обязан...

- д) возместить работнику не полученный им заработок;
- е) возместить работнику моральный вред;
- ж) предоставить работнику компенсацию в размере не ниже среднего месячного заработка;
- з) перевести работника на вышестоящую должность с возмещением ему недополученного заработка.

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок в случаях:

- г) нахождения беременной женщины в отпуске по беременности и родам;
- д) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу;
- е) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя, возмещается работнику в денежной форме ...

- д) в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора;
- е) или натуральной форме;
- ж) в размере, определяемом работодателем;
- з) в размере, определяемом работником.

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи
Общая часть	<p>Задача 1. Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.</p> <p><i>Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.</i></p> <p>Задача 2. Фирма “Сириус” заключила с частным предпринимателем Андреевым договор на реконструкцию станции шлаковых стоков. По условиям данного договора Андреев обязался нанять рабочих и своими силами осуществить подрядные работы. В течение трех месяцев заказчик – фирма “Сириус” не осуществляло оплату выполняемых работ, в то время как по условиям заключенного договора обязана была это делать ежемесячно. Андреев подал в интересах нанятых им работников иск в районный суд о защите нарушенных трудовых прав его работников и взыскании с работодателя – фирмы “Сириус” оплаты за труд.</p> <p><i>Какое решение должен вынести суд?</i></p> <p>Задача 3. Новый Трудовой кодекс РФ содержит положение, допускающее включение в трудовой договор условие о том, что в случае обучения работника за счет организации он обязан отработать в ней не менее установленного в договоре срока. При увольнении ранее истечения этого срока работник обязан возместить работодателю средства, потраченные на его обучение (ст. 57 ТК).</p> <p><i>Дайте оценку действиям администрации, которая в трудовые договоры работников, принятых до 1 февраля 2002 г., включает подобные условия. Согласие работников получено, однако обучение производилось до вступления в силу ТК РФ.</i></p> <p>Задача 4. Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также</p>

	<p>определена стоимость работ в виде сметы.</p> <p><i>Какой договор заключили стороны?</i></p> <p><i>Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?</i></p> <p><i>По каким признакам можно отличить договоры подряда от трудовых договоров?</i></p> <p>Задача 5. ООО «ДВП» не выплачивало заработную плату своим работникам в течение трех месяцев по причине того, что должник ООО «ДВП» вовремя не перечислил денежных средств. На очередной встрече с работниками директор ООО «ДВП» пообещал выплатить работникам заработную плату, а также 10 процентную пени за просрочку выплаты заработной платы. При поступлении денежных средств на расчетный счет руководство ООО «ДВП» выплатило задолженность по зарплате, но на проценты денег не хватило. Работники были возмущены и подали в суд иск о взыскании процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы.</p> <p><i>Какое решение должен вынести суд?</i></p> <p>Задача 6. Столяров обратился к директору ООО «Листок», где он работал экономистом, с требованием выплатить не полученный им заработок в связи с задержкой выдачи трудовой книжки и приложил письменный расчет денежной суммы подлежащей выплате. Директор не возражал и дал соответствующее письменное распоряжение в бухгалтерию. Бухгалтер, сомневаясь в правильности расчета подлежащей выплате денежной сумме, обратился к юристу с вопросом о том, в каком порядке следует определить средний заработок Столярова.</p> <p><i>Вы - в роли юриста.</i></p> <p>Задача 7. В связи с задержкой выплаты заработной платы Петрова потребовала выплатить денежную сумму в размере 5000 рублей в счет компенсации причиненного ей морального вреда. Работодатель отказался выплачивать указанную сумму, при этом пояснил, что моральный вред может быть возмещен только бывшему работнику и не во всех случаях, а в случаях, предусмотренных законом, например, за незаконное увольнение, как предусмотрено ч.7 ст. 394 Трудового кодекса.</p> <p><i>Законны ли действия работодателя? Вправе ли работник требовать компенсации морального вреда при задержке выплаты заработной платы?</i></p>
<p>Особенная часть</p>	<p>Задача 1. Определите, в какой суд должен обратиться работник филиала, расположенного в г. Владивостоке, уволенный московской компанией.</p> <p>Задача 2. В трудовом договоре предусмотрен пункт об обязательном досудебном урегулировании споров между работником и работодателем.</p> <p><i>Вправе ли работник в нарушении этого пункта договора обратиться в суд? Имеет ли юридическое значение подобное условие в случае перенесения спора в суд?</i></p> <p>Задача 3. По решению суда с АО взыскана недополученная работником заработная плата. В настоящее время дело находится на рассмотрении суда надзорной инстанции.</p> <p><i>Вправе ли работодатель взыскать с работника денежную сумму, взысканную по решению суда, в случае его отмены в надзорном порядке?</i></p>

Задача 4. С момента выдачи работнику копии приказа об увольнении до дня выдачи трудовой книжки прошло более одного месяца.

Определите, с какого момента у работника возникает право на обращение в суд с иском о восстановлении на работе?

Задача 5. Гражданин Нифонтов предъявил иск к кафе «Южное» о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Решением районного суда иск был удовлетворен. Определением Судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение в части восстановления на работе оставлено без изменения, а в части оплаты времени вынужденного прогула отменено. Суд исходил из того, что во время вынужденного прогула истец продолжал работать по совместительству, где получал заработную плату, значительно превышающую размер возмещения.

Правомерны ли выводы суда второй инстанции? В каких случаях доходы гражданина, полученные им после незаконного увольнения, подлежат зачету при подсчете суммы компенсации за время вынужденного прогула?

Задача 6. Гражданка Иванова обратилась к адвокату с просьбой составить исковое заявление. Дело в том, что некоторое время она работала в организации, которая не оформила с ней надлежащим образом трудовые отношения. Трудовой договор она не заключала, приказа о приеме на работу не видела, хотя трудовую книжку отдала в отдел кадров. Адвокат составил исковое заявление о внесении записей в трудовую книжку.

Правильно ли юрист указал предмет спора? Установите существо, основание и возможный предмет данного спора.

Задача 7. Решением общего собрания работников была образована комиссия по трудовым спорам в одном из ее структурных подразделений. Работодатель сообщил работникам, что их решение незаконно, т.к. в организации может быть лишь одна комиссия по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку заявлению работодателя.

Задача 8. Елизаров подал заявление в комиссию по трудовым спорам. Рассмотрение спора по заявлению было назначено на 14 сентября. 13 сентября Елизаров письменно уведомил, что не может присутствовать на заседании комиссии, и просит рассмотреть спор в его отсутствие. Комиссия вынесла решение о снятии вопроса с рассмотрения, т.к. спор должен рассматриваться в присутствии работника.

Законно ли решение комиссии по трудовым спорам?

Задача 9. Семенова была принята на работу кулинаром с 4 февраля 2002 г. При заключении трудового договора руководитель кадровой службы предупредил ее, что в целях проверки ее квалификации ей будет установлено испытание. Семенова согласилась. В приказе указывалось, что Семенова Н.И. принимается на работу с 4 февраля 2002 г. в кондитерский цех кулинаром 3-го разряда с испытательным сроком 2 месяца. В период испытания Семенова несколько раз опаздывала на работу, не выполняла нормы выработки. В связи с этим она была уволена 4 апреля 2002 г. Семенова не согласилась с увольнением и обратилась в суд. В суде она пояснила, что трудовой договор она подписала через три дня после издания приказа, и условия об испытании там не было.

	<p>Таким образом, она полагала, что работает без прохождения испытания.</p> <p><i>Разрешите дело по существу. Установите применимые нормы права.</i></p> <p>Задача 10. Михалькова, студентка 4 курса дневного отделения юридического факультета, обратилась в коммерческую фирму с заявлением о приеме помощником юриста. Работодатель согласился принять ее на работу по срочному трудовому договору, пояснив, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, не может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок.</p> <p><i>Дайте правовую оценку ситуации.</i></p> <p>Задача 11. Токарь Иванов в течение 10 лет работал на инструментальном заводе. 10 февраля 2002 г. ему исполнилось 60 лет. 12 февраля начальник отдела кадров по поручению работодателя предложил Иванову подписать срочный трудовой договор на 2 года, сославшись на ст. 59 ТК, в которой указано, что с пенсионерами по возрасту может заключаться срочный трудовой договор.</p> <p><i>Правомерны ли действия работодателя?</i></p> <p>Задача 12. Работница была принята на работу по срочному трудовому договору на два года. Срок действия трудового договора подходит к концу. Необходимо ли увольнять данную работницу, если администрация намерена заключить с ней договор на неопределенный срок?</p> <p>Задача 13. Руководитель ООО работает на условиях срочного трудового договора. Имеет ли он право расторгнуть трудовой договор до окончания срока его действия и когда должно быть сделано предупреждение об увольнении?</p> <p><i>Правомерен ли отказ работодателя?</i></p>
--	---

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы
Общая часть	<p>Вариант 1.</p> <p>Локальное регулирование социально-трудовых отношений в организации (на примере конкретной организации)</p> <p><i>Вопросы, подлежащие рассмотрению в работе:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, значение локального регулирования социально-трудовых отношений в организации. Виды локальных нормативных актов. 2. Особенности принятия и действия локальных нормативных актов. 3. Локальное регулирование социально-трудовых отношений в ОРГАНИЗАЦИИ «...» (анализ существующих локальных актов на предмет соответствия ТК РФ, круг регулируемых вопросов, предложения по совершенствованию локального регулирования). <p>Вариант 2.</p> <p>Трудовой и гражданско-правовые договоры о труде: сходства и различия</p> <p><i>Вопросы, подлежащие рассмотрению в работе:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формы наемного труда по законодательству РФ (гражданско-правовые договоры о труде (договор подряда, возмездного оказания услуг), трудовой договор). Сфера применения трудовых договоров. 2. Отграничение трудового договора от договоров гражданско-правового характера (признаки, по которым можно отграничить эти договоры). 3. Вопросы переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовой договор. Судебная практика.
Особенная часть	<p>Вариант 3.</p> <p>Материальная ответственность работника по законодательству о труде</p>

	<p><i>Вопросы, подлежащие рассмотрению в работе:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Материальная ответственность: понятие, отличие от гражданско-правовой ответственности. 2. Материальная ответственность работника: размер, порядок привлечения к ответственности. 3. Полная материальная ответственность работника: понятие, случаи применения. Договоры о полной материальной ответственности <p style="text-align: center;">Вариант 4.</p> <p>Системы оплаты труда в организации</p> <p><i>Вопросы, подлежащие рассмотрению в работе:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правовое регулирование оплаты труда по ТК РФ. 2. Виды систем оплаты труда и их применение в современных условиях. 3. Локальное регулирование систем оплаты труда (на примере конкретной организации, если возможно). <p style="text-align: center;">Вариант 5.</p> <p>Изменение условий трудового договора (вопросы правового и кадрового обеспечения)</p> <p><i>Вопросы, подлежащие рассмотрению в работе:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изменение условий трудового договора: понятие, виды. 2. Перевод на другую работу: применение на практике, кадровое оформление. 3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора: спорные вопросы применения, кадровое оформление. <p style="text-align: center;">Вариант 6.</p> <p>Сокращение численности или штата работников организации как основание расторжения трудового договора</p> <p><i>Вопросы, подлежащие рассмотрению в работе:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя: правовое регулирование, классификация (виновные основания и безвиновные), ограничения на расторжение трудового договора, гарантии при расторжении договора отдельным категориям работникам. 2. Основания применения сокращения численности или штата работников. Процедуры сокращения. Преимущественное право на оставление на работе. 3. Особенности кадрового оформления процедур сокращения численности или штата работников.
--	---

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая часть	<ol style="list-style-type: none"> 1. Источники правового регулирования социально-трудовых отношений в корпорации. Иерархия источников. 2. Коллективный договор и соглашение как источники правового регулирования социально-трудовых отношений в корпорации: понятие, виды, значение. 3. Субъекты трудового права. Работник как субъект трудового права. 4. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового положения работодателя - хозяйственного общества. 5. Конкурс, выборы, назначение на должность как основания возникновения трудовых отношений в корпорации. 6. Трудовой договор как основа правового регулирования трудовых отношений в корпорации. Понятие и значение трудового договора. 7. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора. 8. Источники правового регулирования социально-трудовых отношений в корпорации. Иерархия источников. 9. Коллективный договор и соглашение как источники правового регулирования социально-трудовых отношений в корпорации: понятие, виды, значение. 10. Субъекты трудового права. Работник как субъект трудового права. 11. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового положения работодателя - хозяйственного общества. 12. Конкурс, выборы, назначение на должность как основания возникновения трудовых отношений в корпорации.

	<p>13. Трудовой договор как основа правового регулирования трудовых отношений в корпорации. Понятие и значение трудового договора.</p> <p>14. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.</p> <p>15. Особенности заключения и содержания трудового договора с руководителем, членом коллегиального исполнительного органа общества.</p> <p>16. Срочный трудовой договор: особенности правового регулирования.</p> <p>17. Испытания при приеме на работу.</p> <p>18. Заключение трудового договора: порядок оформления.</p> <p>19. Документы, необходимые при приеме на работу.</p> <p>20. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Классификация оснований прекращения трудового договора.</p> <p>21. Порядок увольнения работника.</p> <p>22. Гарантии работникам при увольнении. Выходные пособия.</p> <p>23. Дисциплина труда и локальные нормативные акты организации.</p> <p>24. Дисциплинарная ответственность руководителя организации: особенности правового регулирования.</p> <p>25. Корпоративный и трудовой споры: понятие, отличия. Классификация трудовых споров.</p> <p>26. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность рассмотрения трудовых споров.</p> <p>27. Компетенция ГИТ в сфере рассмотрения обращений граждан на нарушения их трудовых прав.</p> <p>28. Особенности обжалования действий и решений должностных лиц ГИТ.</p> <p>29. Особенности исполнения судебных решений по трудовым спорам.</p> <p>30. Особенности определения подведомственности дел, вытекающих из споров с участием руководителя организации.</p> <p>31. Порядок возмещения работодателем вреда, причиненного руководителем организации.</p> <p>32. Порядок возмещения работодателем вреда, причиненного профессиональным заболеванием, увечьем.</p>
<p>Особенная часть</p>	<p>1. Источники правового регулирования социально-трудовых отношений в корпорации. Иерархия источников.</p> <p>2. Коллективный договор и соглашение как источники правового регулирования социально-трудовых отношений в корпорации: понятие, виды, значение.</p> <p>3. Субъекты трудового права. Работник как субъект трудового права.</p> <p>4. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового положения работодателя - хозяйственного общества.</p> <p>5. Конкурс, выборы, назначение на должность как основания возникновения трудовых отношений в корпорации.</p> <p>6. Трудовой договор как основа правового регулирования трудовых отношений в корпорации. Понятие и значение трудового договора.</p> <p>7. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.</p> <p>8. Особенности заключения и содержания трудового договора с руководителем, членом коллегиального исполнительного органа общества.</p> <p>9. Срочный трудовой договор: особенности правового регулирования.</p> <p>10. Испытания при приеме на работу.</p> <p>11. Заключение трудового договора: порядок оформления.</p> <p>12. Документы, необходимые при приеме на работу.</p> <p>13. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Классификация оснований прекращения трудового договора.</p> <p>14. Порядок увольнения работника.</p> <p>15. Гарантии работникам при увольнении. Выходные пособия.</p> <p>16. Дисциплина труда и локальные нормативные акты организации.</p> <p>17. Дисциплинарная ответственность руководителя организации: особенности правового регулирования.</p> <p>18. Корпоративный и трудовой споры: понятие, отличия. Классификация трудовых споров.</p> <p>19. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность рассмотрения трудовых споров.</p> <p>20. Компетенция ГИТ в сфере рассмотрения обращений граждан на нарушения их трудовых прав.</p> <p>21. Особенности обжалования действий и решений должностных лиц ГИТ.</p> <p>22. Особенности исполнения судебных решений по трудовым спорам.</p> <p>23. Особенности определения подведомственности дел, вытекающих из споров с участием руководителя организации.</p> <p>24. Порядок возмещения работодателем вреда, причиненного руководителем</p>

	организации. 25. Порядок возмещения работодателем вреда, причиненного профессиональным заболеванием, увечьем.
--	--

6.6. Шкалы критериев оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала критериев оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	Повышенный ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
«хорошо»	Стандартный ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
«удовлетворительно»	Пороговый ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне