

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Юридический институт

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор  
О. И. Андреева

Оценочные материалы по дисциплине

Договоры о труде в частном праве

по направлению подготовки

**40.04.01 Юриспруденция**

Направленность (профиль) подготовки:  
**Частное право и гражданский оборот**

Форма обучения  
**Очная**

Квалификация  
**Магистр**

Год приема  
**2025**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП  
Е.С. Болтанова

Председатель УМК  
Н.В. Багрова

Томск – 2025

## **1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен выявлять проблемы правового регулирования, оценивать законодательные инициативы, разрабатывать нормативные правовые акты в соответствующей сфере профессиональной деятельности.

ПК-2 Способен квалифицированно применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в соответствующей сфере профессиональной деятельности.

ПК-3 Способен осуществлять просветительскую, информационную и консультационную работу в соответствующей сфере профессиональной деятельности для граждан, юридических лиц, органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИПК 1.1 Знает формы и способы совершенствования нормативных правовых актов в сфере частного права и гражданского оборота; иметь представление об актуальных проблемах правового регулирования в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 1.2 Обосновывает необходимость совершенствования правового регулирования; оценивает законодательные инициативы в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 1.3 Разрабатывает проекты нормативных правовых актов в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 2.1 Разрабатывает проекты нормативных правовых актов в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 2.2 Умеет собирать и анализировать правовую и фактическую информацию, имеющую значение для реализации правовых норм в ходе правоприменительной деятельности; участвовать в процессе решения споров; оценивать результативность и последствия правовых решений в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 2.3 Составляет правовые документы по требованиям юридической техники в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 3.1 Знает законодательство об осуществлении просветительской, информационной и консультационной работы в сфере частного права и гражданского оборота для физических и юридических лиц, органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений; виды и формы юридических консультаций, применяемых в сфере частного права и гражданского оборота

ИПК 3.2 Составляет юридические заключения, используемые для осуществления просветительской, информационной и консультационной работы в сфере частного права и гражданского оборота для физических и юридических лиц, органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений

ИПК 3.3 Владеет навыками представления юридических заключений, используемых для осуществления просветительской, информационной и консультационной работы в сфере частного права и гражданского оборота для физических и юридических лиц, органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений

## **2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания**

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, проведения контрольных работ, деловых игр по темам, выполнения домашних заданий, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

## **3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания**

**Зачет** проводится в форме собеседования по билетам. Билет содержит теоретический вопрос и задачу. Продолжительность зачета 1,5 часа.

Примерный перечень теоретических вопросов

1. Понятие труда
2. Виды труда.
3. Трудовой договор как сделка
4. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, особенности заключения.
5. Признание отношений, возникших на основе гражданско-правового договора, трудовыми: основания, порядок
6. Договор подряда: понятие, стороны, содержание, особенности заключения.
7. Договор оказания услуг: понятие, стороны, содержание, особенности заключения.
8. Договор авторского заказа как форма опосредования отношений, связанных с творческим трудом
9. Правовой режим служебных РИД
10. Нетипичные формы занятости
11. Правовые формы аутсорсинга
12. Правовая природа аутстаффинга
13. Интернет-платформы в сфере применения труда. Правовые формы опосредования отношений.
14. Заёмный труд.
15. Дистанционная работа.

Примеры задач:

В рекламном агентстве «ПИАР» возникла потребность в привлечении дизайнера для оформления макетов рекламных материалов. Потребность в выполнении таких работ возникает примерно 2-3 раза в неделю, права на создаваемый продукт должны принадлежать агентству. При обсуждении вопроса о поиске дизайнера руководитель отдела дизайна предложил нанять дизайнера на работу (заключить трудовой договор), бухгалтер предложил заключать каждый раз отдельный договор с самозанятым дизайнером, а директор предложил размещать заказы на интернет-бирже заказов для дизайнеров. Оцените риски каждого из вариантов и предложите оптимальное, соответствующее законодательству решение. Обоснуйте свой вывод.

Компания «А» запустила интернет-сервис по обеспечению поиска такси (размещение заказа, сбор оплаты). При заключении договоров с водителями такси возникли вопросы. Компания обратилась к юристу за разъяснениями: 1. Кто должен обеспечивать предрейсовый медицинский осмотр. 2. Кто будет нести ответственность в случае ДТП. 3. Надо ли оплачивать отпуск водителям. Дайте обоснованные разъяснения. Зависит ли решение от вида заключаемых договоров?

Ответ обучающегося на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценка «зачтено» ставится студенту, показавшему всесторонние знания учебного и нормативного материала, способному свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоившему основную и ознакомившийся с дополнительной литературой,

рекомендованной кафедрой. Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы обучающихся, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустивших погрешности в ответе на зачете, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы обучающихся, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что он не может приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

#### **4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)**

1. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?
  - 1) На срок не более 1 года.
  - 2) На срок не более 2 лет.
  - 3) На срок не более 3 лет.
  - 4) На срок не более 5 лет.
  - 5) На любой срок по усмотрению сторон
2. Каким может быть срок испытания работника при приеме на работу?
  - 1) Срок испытания не может превышать двух недель.
  - 2) Срок испытания не может превышать одного месяца.
  - 3) Срок испытания не может превышать двух месяцев.
  - 4) Срок испытания не может превышать трех месяцев.
  - 5) Срок испытания не ограничен.
3. По чье инициативе может быть установлен неполный рабочий день?
  - 1) По инициативе работодателя.
  - 2) По инициативе работника.
  - 3) По соглашению между работодателем и работником.
4. В какой срок до увольнения работник обязан предупредить работодателя о расторжении трудового договора?
  - 1) За одну неделю до увольнения.
  - 2) За две недели.
  - 3) За один месяц.
  - 4) За два месяца.
  - 5) Срок не устанавливается.
5. Нужно ли согласие работника на его отзыв из отпуска?

- 1) Нужно.
- 2) Не нужно в любом случае.
- 3) Не нужно в случае производственной необходимости.

Ключи: 1 – 4, 2 – 4, 3 – 3, 4 – 2, 5 – 1.

### **Информация о разработчиках**

Мельникова Валентина Григорьевна, к.ю.н., доцент кафедры природоресурсного, земельного и экологического права ЮИ ТГУ