Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322929

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине

Трудовое право

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

наименование направленности (профиля) указывается в случае отличия наименования направленности (профиля) от наименования направления подготовки (специальности)

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр
Форма обучения
Очная/очно-заочная

Челябинск 2025 г.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ 4

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ 4

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....4

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ……..31

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) "Управление персоналом и трудовыми отношениями в организации"
Дисциплина: Трудовое право
Семестр (семестры) изучения: -*3*
Форма промежуточной аттестации: *экзамен*
Система оценивания: балльно-рейтинговая.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Трудовое право» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	**Знать:** - принципы применения норм трудового права в профессиональной сфере в части работы с персоналом, - особенности правовых норм, применяемых в трудовых правоотношениях; - взаимосвязь трудового права с другими дисциплинами в целостной системе знаний и значение для реализации права в профессиональной деятельности. - способы защиты трудовых прав граждан и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. **Уметь:** - применять знания экономической и организационно-управленческой деятельности при работе с персоналом; - самостоятельно оценивать правовые ситуации, уметь работать с

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		нормативно-правовыми актами в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; понимать и грамотно применять на практике нормы права в профессиональной деятельности. **Владеть:** основными навыками анализа законодательства в области трудовых правоотношений; - сбора, обработки и анализа информации по проблеме трудовых отношений; - систематизации, сравнения, обобщения информации; - применения современных информационных технологий.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля (очной/заочной формы)	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	**ОПК-1** **Знать:** -принципы применения норм трудового права в профессиональной сфере в части работы с персоналом; - особенности правовых норм, применяемых в трудовых правоотношениях; - взаимосвязь трудового права с другими дисциплинами (экономическими,	Основные понятия трудового права и субъекты трудовых отношений	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания/практические задания	Теоретические вопросы к зачету №1-14, 37-39, 46-48 Задания теста №5-11, 31, 40-46 Практическое задание № 1,2,6,8 Тест №51-55

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	управленческими) в целостной системе знаний и значение для реализации права в профессиональной деятельности. **Уметь:** - применять основные понятия экономической и организационно-управленческой деятельности при работе с персоналом; - самостоятельно оценивать правовые ситуации, уметь работать с нормативно-правовыми актами в части работы с персоналом при решении профессиональных задач **Владеть:** основными навыками анализа законодательства в области трудовых правоотношений; - систематизации, сравнения, обобщения информации.			
2	**ОПК-1** **Знать:** - понятия и принципы применения норм трудового права в профессиональной сфере в части заключения трудовых договоров при работе с персоналом; - особенности	Основные понятия и виды договоров в трудовом праве	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практическиезадания/практические задания	Теоретические вопросы к зачету №1-14, 16-28, 46-48 Задания теста №5-11, 31, 35-39 Практическое задание № 1,2,6, 12,13

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	правовых норм, применяемых при заключении различных видов договоров; - взаимосвязь трудового права с другими дисциплинами в целостной системе знаний и значение для реализации права в профессиональной деятельности. **Уметь:** - самостоятельно оценивать правовые ситуации, уметь работать с нормативно-правовыми актами в части заключения (изменения, расторжения) договоров при работе с персоналом; **Владеть:** навыками поиска и анализа и использования трудового законодательства в части заключения трудового договора в профессиональной деятельности			
3	**ОПК-1** **Знать:** - основные понятия Трудового кодекса, КоАП РФ и др. нормативно-правовых актов в части регулирования ответственности сторон трудового договора, а также	Основные виды ответственности сторон трудового договора. Трудовые споры	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания/практические задания	Теоретические вопросы к зачету №1-14, 37-39 Задания теста №5-11, 31, 40-46 Практическое задание № 3,5,7,9-11

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	рассмотрения трудовых споров **Уметь:** понимать, грамотно применять на практике нормы ТК РФ и иных нормативных актов, содержащих трудовое законодательство и использовать нормы, регулирующие ответственность сторон трудового договора. **Владеть:** навыками поиска и анализа и использования норм трудового законодательства, административного и служебного в профессиональной деятельности в части ответственности сторон трудового договора.			

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

Тесты по трудовому праву

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Источник трудового права – это:
А. Трудовой кодекс
Б. трудовой договор
В. коллективный договор
Г. все ответы верны
2. Критериями самостоятельности отрасли трудового права являются …
А. предмет и метод правового регулирования
Б. наличие кодифицированного акта
В. система юридических источников
Г. развитая наука
3. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:
А. Трудовому кодексу РФ
Б. конституциям (уставам) субъектов Федерации
В. законам субъекта Федерации
Г. Трудовому договору
4. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:
А. до его введения
Б. после его введения в действия
В. как до, так и после его введения в действие
5. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:
А. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ
Б. предоставлять любую информацию о процессе производства
В. вызывать работников на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства
6. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:
А. выполнять любую работу по указанию работодателя
Б. выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства
В. Соблюдать трудовую дисциплину
7. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:
А. неправомерных действий
Б. событий
В. правомерных действий
8. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:
А. своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника
Б. соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного трудового договора
В. обеспечить безубыточную работу организации
9. Социальное партнерство – это:
А. система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления
Б. забота государства об улучшении жизни народа

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

В. вид политического соглашения

10. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

А. создание профсоюзной организации

Б. права профсоюзной организации как юридического лица

В. участие профсоюза в заключении коллективного договора

11. Трудовой договор может прекратится по инициативе:

А. Собственника, работника, профсоюза.

Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.

В. Работника, членов его семьи.

Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

12. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

А. с 14 лет

Б. с 20 лет

В. с 16 лет

Г. с 18 лет

13. Днем полного увольнения работника с работы считается:

А. Последний день работы

Б. Следующий за последним днем работы

В. День выдачи трудовой книжки

Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

14. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

А. Обязан при любых обстоятельствах

Б. Не обязан.

В. Обязан, если требует работник

Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

15. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

А. Трудовой договор

Б. Трудовая книжка

В. Приказ о приеме на работу

Г. Все выше указанные варианты

16. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

А. 7 часов

Б. 8 часов

В. 6 часов

Г. 5 часов

17. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

А. В законе России о коллективных договорах

Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности

В. В уставе предприятия

Г. В постановлении правительства РФ

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

18. Ночным считается рабочее время с:
А. с20.00 до 8.00
Б. с18.00 до 6.00
В. с 22.00 до 6.00
Г. с 23.00 до 7.00
19. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :
А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
Б. для пенсионеров
В. для инвалидов
Г. для работников в возрасте с 16-18 лет
20. Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ?
А. 30 минут;
Б. 60 минут;
В. 20 минут.
21. Сколько дней может получить работник в качестве дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день?
А. не менее трех;
Б. не менее пяти;
В. не менее семи.
22. Как оплачиваются первые два часа сверхурочной работы?
А. не менее чем в полуторном размере;
Б. не менее чем в двойном размере;
В. так же, как и основное время.
23. Что такое Трудовое право?
А. Раздел науки
Б. Институт права
В. Учебная дисциплина
Г. Отрасль права
24. Что такое правоотношения по трудовому праву?
А. Совокупность приемов и способов регулирования трудового права
Б. Круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права
В. Совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой и раздельных их отдельные институты (под институты) трудового права
Г. Отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций
25.К источникам трудового права относятся:
А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника

Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

26. В предмете трудового права центральное место занимают отношения

А. между работниками одной организации

Б. трудовые

В. в области организации труда

27. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с

А. шестнадцати лет

Б. восемнадцати лет

В. четырнадцати лет

28. Одними из основных понятий трудового права являются:

а. трудовые отношения, Трудовая дисциплина

б. административная ответственность, трудовой кодекс РФ

в. центр занятости, отдел кадров

29. Предметом трудового права являются:

А. трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

Б. самостоятельная предпринимательская деятельность без найма других работников;

В. деловое сотрудничество между организациями.

30. Трудовое право регулирует общественные отношения по:

А. материальной ответственности работодателей и работников в области труда;

Б. внеслужебному времени работников;

В. добровольному страхованию работников от несчастных случаев на производстве;

31. Субъектами трудового права не являются:

А. граждане, осуществляющие самостоятельную деятельность в сети Интернет (фриланс), без официального оформления;

Б.трудовые арбитражи;

В. профсоюзные организации.

32. Принципом трудового права является:

А. содействие гражданам в трудоустройстве;

Б. возмещение вреда, который был причинен работнику на производстве, по собственному усмотрению работодателя;

В. недопущение забастовок.

33. Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой:

А. совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения;

Б. совокупность тех направлений, в которых действует трудовое право;

В. основное начало, идею, на которых основано упорядочение трудовых отношений.

34. Метод трудового права характеризуется:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

А. **комплексным подходом и тесной связью с предметом трудового права;**
Б. однообразным способом установления прав и обязанностей сторон, которые прописываются исключительно Трудовым кодексом РФ;
В. наличие лишь императивных способов регулирования трудовых отношений.

35. Понятие трудового договора включает в себя:
А. соглашение о найме на время выполнения любых работ
Б. соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ
В. Соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку

36. Условия трудового договора могут быть изменены:
А. в письменной форме по соглашению сторон
Б. в устной форме по соглашению сторон
В. Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора

37. Обязательные условия трудового договора определяются:
А. в коллективном договоре или соглашении
Б. в трудовом кодексе РФ
В. по соглашению сторон трудового договора

38. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:
А. не более трех лет
Б. не более 5 лет
В. не более четырех лет

39. В случае заключения срочного трудового договора:
А. причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора
Б.Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок
В. необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок

40. Что такое профсоюз:
А. является необходимой предпосылкой возникновения трудовых отношений…
Б. целенаправленная правовая деятельность…
В. это добровольное общественное объединение граждан…
Г. является необходимой предпосылкой возникновения трудовых

41. Каковы основные функции профсоюза:
А. представительская
Б.основная
В.защитная
Г.социальная

42. Каким статусом наделяются субъекты трудового права:
А. трудовым
Б. правовым
В. юридическим
Г. социальным

43. Что такое правовой статус субъекта трудового права:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

А. свойство, характеризующее потенциальную возможность осуществлять своими действиями права и обязанности.
Б. добровольная ассоциация юридических лиц для представительства и сотрудничества с юридическими лицами за рубежом
В. основное правовое положение как данного субъекта, закрепленное трудовым законодательством.
Г. общественное объединение, связанное общими производственными, профессиональными интересами.
44. Каким критерием характеризуется правосубъектность гражданина?:
А. оперативным;
Б. возрастным;
В. имущественным;
Г. волевым.
45. Трудовой коллектив как субъект трудового права действует на уровне:
А. на уровне организации
Б. на уровне цехов
В .на уровне муниципального предприятия
Г. на уровне государства
46. Что входит в главную обязанность работодателя:
А. предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции
Б. осуществить участие в организации и управлении трудом
В. обеспечивать работников оборудованием, инструментами
Г. разрешить право на содействие в разрешении трудовых споров
47. К какой ответственности не привлекаются лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?
А. дисциплинарная
Б. финансовая
В. уголовная
48. Какое дисциплинарное взыскание вправе применять руководитель организации к работникам?
А. увольнение
Б. предупреждение
В. штраф
49. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее?
А. одного месяца со дня обнаружения проступка
Б. шести месяцев со дня обнаружения проступка
В. одного года со дня обнаружения проступка
50. Надзор – это...
А. Деятельность государственных органов по обеспечению точного исполнения законов;
Б. Процесс наблюдения за чем-либо или кем-либо с целью проверки;
В. Оба варианта верны.
51. В постоянном контроле и поддержке руководителя нуждаются, в первую очередь:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

а) самостоятельные сотрудники;
б) неопытные сотрудники;
в) все сотрудники.

52. Какой стиль управления характеризуется такими особенностями: жесткое единоличное принятие руководителем всех решений; жесткий контроль за выполнением решений с угрозой наказания; отсутствие интереса к личности работника?
а) демократический;
б) авторитарный;
в) ситуативный.

53. Что характерно для демократического стиля руководства?
а) руководитель компании единолично решает все вопросы;
б) руководитель принимает решение, советуясь с коллективом;
в) преобладает формальная жесткая дисциплина.

54. Эффективное руководство зависит от…
а) распределения полномочий между подчиненными с учетом их деловых качеств;
б) использования в основном в качестве метода стимулирования наказания;
в) руководитель снимает с себя всякую ответственность за конечный результат.

55. Манера поведения руководителя по отношению к подчиненным - это:
а) стиль руководства;
б) сотрудничество;
в) коллективизм.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1.Понятие и предмет трудового права.
2.Метод трудового права и его особенности.
3.Отграничение трудового права от смежных отраслей права. Взаимодействие с другими отраслями права: экономическими, юридическими.
4.Основные принципы трудового права и их значение.
5.Принципы свободы труда, включая право на труд и запрещение принудительного труда и дискриминации.
6.Источники трудового права и их особенности.
7.Действие нормативных правовых актов о труде во времени и в пространстве.
8.Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
9. Трудовое правоотношение его субъекты и содержание.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

10.Трудовая праводееспособность (правосубъектность) работника, его основные права и обязанности.
11.Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и обязанности.
12.Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы социального партнерства.
13.Представители работников и работодателей.
14.Органы социального партнерства и их участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.
15.Коллективные переговоры и их значение.
16.Коллективный договор: стороны, содержание, порядок заключения и действие.
17.Трудовой договор: понятие и его значение, содержание трудового договора. Виды трудового договора.
18.Срочный трудовой договор и сфера его действия.
19.Общий порядок заключения трудового договора и его форма, гарантии при заключении трудового договора, документы, представляемы при заключении данного договора и его вступление в силу.
20.Трудовая книжка, ее значение, выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой.
21.Испытание при приеме на работу.
22.Совместительство: внутреннее и внешнее., совмещение профессий (должностей).
23.Изменение определенных сторонами условий договора.
24.Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
25.Временные переводы и их виды.
26.Отстранение от работы.
27.Классификация оснований прекращения трудового договора.
28.Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
29.Выходное пособие при увольнении.
30.Персональные данные работника: порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника.
31.Понятие рабочего времени и его виды.
32.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
33.Режим и учет рабочего времени.
34.Право на отдых и его гарантии. Виды отдыха.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

35.Ежегодные оплачиваемые отпуска, их виды и порядок предоставления.
36.Ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска.
37.Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
38.Нормирование труда, виды норм труда, порядок их введения, замены и пересмотра.
39.Понятие дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок
41.Дисциплинарная ответственность и ее виды. Основания и порядок привлечения.
42.Органы гос.контроля и надзора за соблюдением трудового зак-ва и иных НПА, содержащих нормы трудового права
43.Федеральная инспекция труда
44.Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами
45.Общая характеристика трудовых споров, их классификация
46. Как вы можете охарактеризовать организационно-управленческую деятельность?
47. Как осуществляется управление персоналом в трудовой деятельности
48. В чем заключается особенность контроля актов, издаваемых администрацией предприятия

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	**Задача 1.** В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 60 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию. **Должна ли Попова быть признана безработной? Какую социальную поддержку она**	Да, в соответствии со ст.3 ФЗ «О занятости населения в РФ» …. Безработными признаются… Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	может получить службе занятости?	по направлению органов службы занятости (ст.9 ФЗ «О занятости населения в РФ»).
2.	**Задача 2.** Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах. **Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?**	В соответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Рассмотреть что является дискриминацией, а что не являются дискриминацией… Таким образом, в данном объявлении обоснованными являются требования: - о наличии у кандидата высшего образования, - ……. -……. Все остальные требования не могут являться основаниями для отказа в заключении трудового договора и приеме на работу.
3.	**Задача 3.** Тимин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимин с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием — сахарным диабетом. Работодатель, напротив, доказывал факт нахождения Тимина в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения Тимина и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить	Проанализировать п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ из которого следует, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае появления работника…… Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено…. которые должны быть оценены судом. В данном случае ……поэтому единственным объективным

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения Тимина. **Правомерно ли увольнение с работы Тимина? Как должен быть разрешен этот спор?**	доказательством будут …... Таким образом, решение будет принято в зависимости от оценки судом……
4.	**Задача 4.** К моменту окончания смены токарь Потопов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потопова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Норин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор. **Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потопова и Норина?**	Из ст.192 Трудового кодекса РФ следует, что за совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3)увольнение по соответствующим основаниям. Порядок применения дисциплинарных взысканий подробно урегулирован ст. 193 Трудового кодекса РФ: Исходя из содержания задачи, были нарушены права работников, потому что….
5.	**Задача 5.** Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 60 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не	В соответствии со ст.245 Трудового кодекса РФ, при совместном выполнении работниками отдельных видов работ,… может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб. **Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?**	Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не означает, что возмещать ущерб все работники должны в равном размере. Такой вариант возможен только в случае согласия всех работников. В данном случае работодатель имеет право взыскать ущерб…
6.	***Задача 6.*** Стекольщик Сухарев по договоренности с директором школы взялся застеклить окна за 4 тыс. рублей. Договор о выполнении этой работы был оформлен в виде трудового соглашения. Сухарев работал после занятий в классах в течение двух месяцев. По окончании работы он потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск и оплатить листок нетрудоспособности за 10 дней. Законны ли его требования? Определите правовую природу данного соглашения.	Нет, т.к. заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор. Проанализировать ч чем разница между этими договорами.
7.	**Задача 7.** Инженер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежний документ, так как он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным согласно его заявлению от 20 апреля. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?	Статья 80 ТК РФ регламентирует расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если … В данном случае суд должен вынести решение в пользу…

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

8.	**Задание 8.** Проанализируйте и выделите основные критерии по которым отличаются Трудовой договори Гражданско-правовой (подряда, оказания услуг и т.п).	1.Трудовой договор регламентирован ТК РФ. 2. В трудовом договоре содержатся условия о режиме труда и отдыха. 3…… 4….. 5…..
9.	**Задача 9.** Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство. Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?	Нет, т.к в соответствии со ст. 63 ТК РФ предусмотрено….
10.	**Задача №10** Организация заключила с группой художников договор об оформлении здания к праздничным дням. Работы были выполнены согласно договору в течение 4 дней, включая субботу и воскресенье. Художники потребовали, чтобы за работу в субботу и воскресенье оплата была произведена по двойным расценкам. Им отказали, ссылаясь на то, что в данном случае возникло гражданское правоотношение. Правы ли художники?	Нет, т.к в данном случае возникли не трудовые отношения а гражданско-правовые (оказание услуг). Таким образом художникам не положена оплата в двойном размере в соответствии ст…..
11.	**Задача №11** Среди членов профкома государственного предприятия возникли разногласия по вопросу о том, в каких случаях допустимо заключение с работниками срочного трудового договора. По мнению одних членов профкома, заключение срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законодательством. По мнению других, срочный трудовой договор возможно заключать со всеми лицами, вновь поступающими на работу. **Каково ваше мнение по данному вопросу? Дайте аргументированный ответ, проанализируйте высказанные членами профкома мнения.**	Заключение срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

12.	**Кейс – задание** Вы — помощник руководителя в коммерческой фирме. К вам обратился сотрудник с просьбой помочь решить одну щекотливую проблему. Он стал свидетелем, как его коллега унес с фирмы канцелярские принадлежности, являющиеся собственностью фирмы: пачку бумаги для ксерокса, пачку чистых дискет и моток скотча. ***Задание*** *Как вы поступите в этой ситуации?*	Необходимо разобраться является ли данный проступок дисциплинарным с точки рения трудового права, какой вид ответственности будет предусмотрен для сотрудника. А также рассмотреть морально-этическую сторону в данным правоотношениях.
13.	**Кейс- задание** Адвокат Ивашков обратился к руководителю адвокатского образования с просьбой принять на работу в качестве его помощника студента первого курса юридического вуза, имеющего высшее экономическое образование. *Какое решение должен принять руководитель? Кто решает вопрос о заключении трудового договора с помощником?*	При решении данной практической ситуации необходимо обратиться к ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» и разобраться в вопросе имеет ли право студент с высшим экономическим образованием работать в качестве помощника адвоката. А также разобраться являются ли данные отношения трудовыми и может ли быть заключен трудовой договор.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/ 9-10 баллов	**Хорошо/ 6-8 баллов**	**Удовлетворительно/ 3-5 баллов**	**Неудовлетворительно/ 0-2 балла**
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает основные понятия и категории трудового права умеет грамотно оперировать правовыми категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать правовыми категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать правовыми категориями категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		дополнительные вопросы.	

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

На третьем этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины «Трудовое право» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-89 – хорошо

90-100 – отлично.

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления персоналом, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих решений, способов их реализации; формируются системные знания в области конституционного, служебного и трудового права, а также нормировании труда, необходимые для самостоятельного анализа трудовых процессов. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо: предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание основных понятий в области трудовых отношений, способов возможных путей урегулирования конфликтных

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

ситуаций в области трудовых отношений; умение анализировать и применять нормы права в трудовых процессах, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее понимание основных понятий в области трудовых отношений, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах трудового правоотношения
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

38.03.03. Управление персоналом. Управление персоналом в организации. Трудовое право. 2025. Очная/очно-заочная

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе	утверждено 24.02.25	А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета факультета экономики и управления	согласовано	А. А. Егорова

Заседанием кафедры инноватики и управления

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой	согласовано	И.Д. Колмакова
Автор (составитель)		Г.Г. Павлова

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1