

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.07.2026 12:14:22  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322323



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право» по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 29	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации  
по дисциплине (модулю)**

Б1.О.10 Трудовое право

(указать индекс и наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами

(указать при условии требования ФГОС)

Присваиваемая квалификация

бакалавр

(указать в соответствии с ФГОС)

Форма обучения

очно-заочная

(выбрать очная, заочная)

Год набора 2026

Челябинск, 2026г.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
  - 3.1. Виды оценочных средств
  - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом  
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)  
Направленность (профиль) HR-менеджмент и управление командами  
(указать наименование)  
Дисциплина Б1.О.10 Трудовое право  
(указать индекс и наименование дисциплины)  
Семестр(ы) изучения: 3  
(указать № семестра(ов))  
Форма (ы) промежуточной аттестации: зачёт  
(указать форму(ы) промежуточной аттестации  
(зачет, зачет с оценкой, экзамен, курсовая работа и т.д.)  
для каждого семестра отдельно)

## 2. Перечень формируемых компетенций

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

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

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК 1 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Демонстрирует знание теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами. УК-2.2. Выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор. УК-2.3. Демонстрирует способность проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	<b>Знать:</b> Систему источников трудового права, их иерархию и содержание ключевых правовых норм, составляющих основу для принятия управленческих решений в сфере трудовых отношений. <b>Уметь:</b> Выявлять и сопоставлять различные варианты действий в конкретных ситуациях трудовых правоотношений, анализировать их правовые последствия и ресурсные ограничения для аргументированного обоснования оптимального выбора. <b>Владеть:</b> Навыком проектирования правомерного и реалистичного



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		решения конкретной кадровой задачи, выбирая оптимальные юридические процедуры с учётом норм трудового законодательства, имеющихся ресурсов и ограничений.
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;	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.3 Использует знания в области социологии при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.4 Использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.5 Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	Знать: Основные институты российского трудового законодательства, регулирующие работу с персоналом, в их взаимосвязи с базовыми принципами экономики труда, организационного поведения, социологии и психологии трудовых коллективов. Уметь: Применять нормы трудового права для решения стандартных профессиональных задач по управлению персоналом (таких как оформление трудовых отношений, оценка эффективности, разрешение конфликтов), осознанно учитывая их организационные, экономические и социально-психологические последствия. Владеть: Навыком комплексного правового анализа кадровой ситуации с использованием знаний законодательства и прикладных теорий (управленческих, социологических, психологических) для разработки юридически корректных и организационно эффективных решений.
ПК-2 Способен осуществлять применение законов о труде и	ПК 2.1. Обладает знанием трудового законодательства для решения профессиональных задач	Знать: Структуру и содержание основных источников трудового законодательства (Трудового



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

иных нормативно-правовых актов социально-трудовых отношений для решения правовых вопросов трудовой деятельности	ПК 2.2. способен осуществить анализ ситуации с точки зрения действующих нормативно-правовых актов и законов о труде. ПК 2.3. владеет навыками применения законов о труде и иных нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений	кодекса РФ, федеральных законов, подзаконных актов) и их системную взаимосвязь для прямого применения в профессиональной деятельности. Уметь: Проводить правовой анализ конкретных ситуаций в сфере трудовой деятельности (от приема до увольнения), выявляя применимые нормы права, их иерархию, коллизии и практические последствия для принятия юридически обоснованного решения. Владеть: Навыком применения (толкования и реализации) конкретных норм трудового права и иных нормативных актов социально-трудовой сферы для составления юридических документов, правовой оценки действий сторон и решения типовых профессиональных задач.
---	---	--

### 3. Содержание оценочных средств по дисциплине

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК 1 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения,	<b>Знать:</b> Систему источников трудового права, их иерархию и содержание ключевых правовых норм, составляющих основу для	Раздел 1. Предмет, метод и система трудового права	3	1	Задание закрытого типа на установление последовательности
		Раздел 5. Материальная ответственность сторон трудового договора	3	1	Задание закрытого типа на установление последовательности



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	принятия управленческих решений в сфере трудовых отношений.				ости
	<b>Уметь:</b> Выявлять и сопоставлять различные варианты действий в конкретных ситуациях трудовых правоотношений, анализировать их правовые последствия и ресурсные ограничения для аргументированного обоснования оптимального выбора.	<b>Раздел 3. Трудовой договор</b>	3	1	Задание закрытого типа на установление последовательности
	<b>Владеть:</b> Навыком проектирования правомерного и реалистичного решения конкретной кадровой задачи, выбирая оптимальные юридические процедуры с учётом норм трудового законодательства, имеющихся ресурсов и ограничений.	<b>Раздел 5. Материальная ответственность сторон трудового договора</b>	3	1	Задание закрытого типа на установление последовательности
ОПК-1. Способен применять знания (на	<b>Знать:</b> Основные институты российского	<b>Раздел 1. Предмет, метод и система трудового права</b>	3	2	Задание закрытого типа на установление



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

промежуточно м уровне) экономической , организационн ой, управленческо й, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач; .....	трудового законодательств а, регулирующие работу с персоналом, в их взаимосвязи с базовыми принципами экономики труда, организационног о поведения, социологии и психологии трудовых коллективов.				е соответствия
	<b>Уметь:</b> Применять нормы трудового права для решения стандартных профессиональн ых задач по управлению персоналом (таких как оформление трудовых отношений, оценка эффективности, разрешение конфликтов), осознанно учитывая их организационны е, экономические и социально- психологические последствия.	Раздел 4. Заработная плата. Гарантии и компенсации.	3	2	Задание закрытого типа на установлени е соответствия
	<b>Владеть:</b>	Раздел 3. Трудовой	3	2,4	Задание



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	Навыком применения (толкования и реализации) конкретных норм трудового права и иных нормативных актов социально-трудовой сферы для составления юридических документов, правовой оценки действий сторон и решения типовых профессиональных задач.	договор.			закрытого типа на установление соответствия  <i>Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное</i>
ПК-2 Способен осуществлять применение законов о труде и иных нормативно-правовых актов социально-трудовых отношений для решения правовых вопросов трудовой деятельности	<b>Знать:</b> Структуру и содержание основных источников трудового законодательства (Трудового кодекса РФ, федеральных законов, подзаконных актов) и их системную взаимосвязь для прямого применения в профессиональной деятельности.	Раздел 2 Основные принципы трудового права, Раздел 5 материальная ответственность сторон трудового договора.	3	3,4	<i>Задание открытого типа с развернутым ответом</i>  <i>Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное</i>
	<b>Уметь:</b> Проводить правовой анализ	Раздел 2 Основные принципы трудового права, Раздел 5 материальная	3	3,4	<i>Задание открытого типа с</i>



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	конкретных ситуаций в сфере трудовой деятельности (от приема до увольнения), выявляя применимые нормы права, их иерархию, коллизии и практические последствия для принятия юридически обоснованного решения.	ответственность сторон трудового договора.			<i>развернутым ответом</i>  <i>Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное</i>
	<b>Владеть:</b> Навыком применения (толкования и реализации) конкретных норм трудового права и иных нормативных актов социально-трудовой сферы для составления юридических документов, правовой оценки действий сторон и решения типовых профессиональных задач.	Раздел 2 Основные принципы трудового права, Раздел 5 материальная ответственность сторон трудового договора.	3	3,4	<i>Задание открытого типа с развернутым ответом</i>  <i>Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное</i>



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 3.2 Содержание оценочных средств

### 3.2.1 Темы рефератов + доклад с презентацией для текущего контроля

1. Проблемы правоотношений в трудовом праве.
2. Ответственность по трудовому праву – проблемы ее применения.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
4. Граждане как субъекты трудового права. Их трудовая право-субъектность.
5. Коллективный договор как разновидность социально-партнерского регулирования трудовых отношений.
6. Правовой статус безработного и специальные гарантии при обеспечении занятости отдельных категорий граждан.
7. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
8. Трудовые правоотношения в Российской Федерации иностранцев и лиц без гражданства.
9. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
10. Порядок увольнения, его оформление и производство расчета с работником. Выходное пособие.
11. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день
12. Понятие заработной платы. Ее отличие от оплаты труда по гражданско-правовым договорам. Методы правового регулирования заработной платы.
13. Трудовая дисциплина: понятие, методы обеспечения.
14. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок их принятия, содержание. Уставы и положения о дисциплине: сфера действия, особенности содержания.
15. Дисциплинарная ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка.
16. Материальная ответственность по трудовому праву. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
17. Правовые проблемы охраны труда.
18. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
19. Труд женщин.
20. Труд молодежи.
21. Трудовые споры – процедурно-процессуальные проблемы.
22. Комиссия по трудовым спорам: организация, порядок работы, вынесение и



исполнение решений.

23. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Исполнение решений.

24. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

25. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров.

26. Международные стандарты в области труда и российское трудовое право.

### **3.2.2 Тестовые задания для текущего и промежуточного контроля**

#### **Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа**

#### **Задание 1 (Задание закрытого типа на установление последовательности)**

**1 Вопрос:** При анализе способов решения задачи по оформлению кадрового состава проекта в рамках цели минимизации правовых рисков необходимо продемонстрировать знание критериев разграничения видов правоотношений.

**Выявите и проанализируйте** предложенные ситуации и расположите их в последовательности от наиболее вероятной квалификации судом как трудовых отношений к наиболее вероятной квалификации как гражданско-правовых.

1. Исполнитель выполняет разовую работу по дизайну логотипа, использует свой компьютер, сдает результат по акту.
2. Лицо работает курьером по еженедельному графику, выданному координатором, получает ежемесячную оплату, оформленную как «вознаграждение по договору услуг».
3. Внешний консультант проводит тренинги для сотрудников компании по гибкому графику, его трудовая функция не включена в штатное расписание предприятия.
4. Гражданин допущен к работе с ведома руководителя отдела, но отдел кадров затягивает оформление трудового договора. Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка.
5. Штатный программист, оформленный по трудовому договору, привлекается к выполнению отдельного задания за дополнительное вознаграждение по соглашению о выполнении разовой работы.

**Правильная последовательность:** 4, 2, 5, 3, 1

--	--	--	--	--

**2 Вопрос:** В проекте возник инцидент, повлекший материальный ущерб по вине члена команды. Спроектируйте оптимальное решение данной задачи, исходя из действующих правовых норм ТК РФ. Установите юридически корректную последовательность действий руководителя проекта по привлечению работника к материальной ответственности.

1. Установление размера причиненного ущерба путем инвентаризации и проведения проверки.



2. *Получение от работника письменного объяснения для установления причины и степени его вины.*
3. *Принятие решения о виде и пределе ответственности (полная/ограниченная) с учетом обстоятельств дела.*
4. *Издание приказа о взыскании с работника суммы ущерба (если она не превышает среднего месячного заработка и срок издания приказа не пропущен).*
5. *Обеспечение предварительных условий: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения, причинная связь, вина.*

**Правильная последовательность: 5, 1, 2, 3, 4**

--	--	--	--	--

**3 Вопрос:** *В рамках цели проекта по оптимизации структуры необходимо изменить технологические условия труда для части команды. **Выявите и проанализируйте различные способы решения** данной кадровой задачи. **Исходя из действующих правовых норм (ст. 74 ТК РФ) и ограничений (несогласие работника), спроектируйте и расположите в правильной последовательности шаги работодателя для оптимального решения.***

1. *Предложение работнику в письменной форме всех имеющихся вакансий, соответствующих его квалификации.*
2. *Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы) с выплатой выходного пособия.*
3. *Получение от работника письменного отказа от перевода или отсутствие ответа в срок, указанный в предложении.*
4. *Издание приказа об изменении организационных или технологических условий труда с указанием причин.*
5. *Уведомление работника о предстоящих изменениях и их причинах под подпись не менее чем за 2 месяца.*

**Правильная последовательность: 4, 5, 1, 3, 2**

--	--	--	--	--

**4 Вопрос:** *Для решения конкретной задачи проекта по привлечению несовершеннолетнего стажера спроектируйте алгоритм действий. Выбирая оптимальный способ ее решения, необходимо строго исходить из действующих правовых норм (гл. 42 ТК РФ) и учитывать имеющиеся ресурсы и ограничения (особый правовой статус работника). Установите правильную последовательность шагов.*

1. *Ознакомление несовершеннолетнего с характером работы и условиями труда под подпись.*
2. *Заключение срочного трудового договора с указанием условий, отвечающих*



*требованиям гл. 42 ТК РФ.*

- 3. Организация предварительного обязательного медицинского осмотра за счет средств работодателя.*
- 4. Подготовка документов, подтверждающих легкий труд, отсутствие вредных факторов и согласие одного из родителей (попечителя).*
- 5. Подписание приказа о приеме на работу и оформление личной карточки.*

**Правильная последовательность: 3, 4, 1, 2, 5**

--	--	--	--	--

**5 Вопрос:** Демонстрируя знание теоретических основ социального партнерства как инструмента принятия решений в сфере управления социальными аспектами проекта, необходимо выявить и проанализировать этапы разработки коллективного договора. Аргументируйте выбор правильной процедурной последовательности, которая обеспечит легитимность этого локального акта.

- 1. Уведомление о начале коллективных переговоров и формирование комиссии из представителей сторон на паритетной основе.*
- 2. Принятие коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.*
- 3. Подписание согласованного проекта коллективного договора сторонами.*
- 4. Разработка проекта коллективного договора и его обсуждение представителями работников и работодателя.*
- 5. Направление подписанного коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.*

**Правильная последовательность: 1, 4, 2, 3, 5**

--	--	--	--	--

**Задание 2. (Задание закрытого типа на установление соответствия)**

1 Вопрос: При решении стандартной профессиональной задачи по сокращению штата и содействию увольняемым сотрудникам в трудоустройстве, необходимо использовать экономические знания (о бюджетных и страховых механизмах) и знания управленческих теорий (о мотивации и социальной ответственности). Установите соответствие между категориями граждан, имеющими особые гарантии в сфере занятости, и конкретными мерами



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

государственной поддержки, которые следует рекомендовать для каждой из них в рамках проекта кадровой реструктуризации.

Категория граждан	Мера государственной поддержки
1. Граждане, уволенные в связи с ликвидацией организации или сокращением штата	А) Возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по направлению службы занятости (включая саму стоимость переезда, расходы по провозу имущества, суточные).
2. Лица предпенсионного возраста	Б) Установление повышенного размера пособия по безработице (как для лиц предпенсионного возраста) и продление периода его выплаты.
3. Инвалиды	В) Направление на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости.
4. Несовершеннолетние в возрасте 14-18 лет	Г) Квотирование рабочих мест для трудоустройства (в организациях с численностью работников более 100 человек).
5. Граждане, проживающие в районах Крайнего Севера	Д) Организация временного трудоустройства в свободное от учебы время, а также оказание услуг по профессиональной ориентации.

**Правильное соответствие: 1 – В, 2 – Б, 3 – Г, 4 – Д, 5 – А.**

1	2	3	4	5

2 Вопрос: Для решения стандартной профессиональной задачи по оформлению трудовых отношений с ключевым специалистом проекта необходимо использовать экономические знания (о структуре вознаграждения, компенсационных выплатах) и знания организационных теорий (о структуре



должностных обязанностей, управлении по целям). Установите соответствие между элементами, которые могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон для мотивации сотрудника, и их правовой и экономической характеристикой.

Элемент трудового договора	Его правовая и экономическая характеристика
1. Условие об испытательном сроке	А) Локальный нормативный акт, который является <b>обязательным приложением</b> к договору, определяющий систему оплаты труда, включая оклад, надбавки, премии и условия их выплаты.
2. Условие о неразглашении коммерческой тайны	Б) <b>Дополнительное обязательство</b> работника, которое должно прямо предусматриваться в договоре, и за его нарушение может наступать материальная и дисциплинарная ответственность.
3. Положение об оплате труда	В) <b>Факультативное условие</b> , которое может быть установлено только по соглашению сторон для проверки соответствия работника поручаемой работе.
4. Условие о выплате «золотого парашюта» (крупной компенсации при увольнении)	Г) <b>Факультативное условие</b> , представляющее собой дополнительную <b>экономическую гарантию</b> для руководителя высшего звена при увольнении не по его вине.
5. График работы (сменности)	Д) <b>Обязательное условие</b> , которое включается в договор, только если режим работы конкретного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

**Правильное соответствие:** 1 – В, 2 – Б, 3 – А, 4 – Г, 5 – Д.

1	2	3	4	5



3 Вопрос: **Решая стандартную профессиональную задачу по найму иностранного специалиста для международного проекта, необходимо использовать знания организационных и управленческих теорий** (управление разнородными командами, compliance-риски). Установите соответствие между правовым статусом иностранного гражданина в РФ и порядком оформления трудовых отношений с ним.

Правовой статус иностранного гражданина	Порядок оформления трудовых отношений и ключевое ограничение
1. Временно проживающий в РФ (имеющий разрешение на временное проживание - РВП)	А) Для привлечения к работе работодатель должен <b>получить разрешение на привлечение и использование иностранных работников</b> , а работник – <b>разрешение на работу</b> . Патент не требуется.
2. Постоянно проживающий в РФ (имеющий вид на жительство - ВНЖ)	Б) <b>Разрешение на работу не требуется</b> . Работник имеет право работать наравне с гражданами РФ, за исключением ограничений на замещение некоторых должностей (например, на госслужбе).
3. Высоквалифицированный специалист (ВКС)	В) Работник <b>не имеет права</b> осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано РВП.
4. Гражданин государства-члена ЕАЭС (например, Беларусь, Казахстан)	Г) Работодатель <b>освобождается от получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы</b> . Работнику <b>не требуется</b> патент или разрешение на работу.
5. Прибывший в порядке, не требующем визы (например, из Узбекистана, Таджикистана)	Д) Трудоустройство возможно <b>только у работодателя, пригласившего его</b> , по профессии, указанной в разрешении на работу. Патент не требуется.

**Правильное соответствие: 1 – В, 2 – Б, 3 – Д, 4 – Г, 5 – А.**



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5

4 Вопрос: При планировании бюджета проекта, реализуемого в районах Крайнего Севера, для **решения стандартной профессиональной задачи** по расчету фонда оплаты труда необходимо **использовать экономические знания** о составе компенсационных и стимулирующих выплат. Установите соответствие между специальной гарантией для «северных» работников и ее экономической характеристикой/условием предоставления.

Гарантия компенсация	или	Ее экономическая характеристика / условие предоставления
1. Районный коэффициент		А) <b>Ежемесячная процентная надбавка</b> к заработной плате, размер которой зависит от стажа работы в данных местностях и возраста работника.
2. Процентная надбавка к заработной плате		Б) <b>Компенсационная выплата</b> , увеличивающая фактический размер заработной платы, применяемая ко всем выплатам, связанным с трудовой деятельностью, за некоторыми исключениями.
3. Дополнительный оплачиваемый отпуск		В) <b>Компенсация расходов</b> , выплачиваемая работнику за счет средств работодателя при переезде из районов Крайнего Севера в связи с увольнением по определенным основаниям.
4. Надбавка за вахтовый метод работы		Г) <b>Ежегодный дополнительный отпуск</b> продолжительностью 24 календарных дня (в районах КС) или 16 дней (в приравненных местностях).
5. Компенсация стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно		Д) <b>Выплата</b> , которая <b>не является компенсационной</b> в «северном» понимании, а устанавливается за особый режим труда и отдыха в соответствии со ст. 302 ТК РФ.

**Правильное соответствие:** 1 – Б, 2 – А, 3 – Г, 4 – Д, 5 – В.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5

5 Вопрос: При **решении стандартной профессиональной задачи** по завершению трудовых отношений с сотрудником в рамках оптимизации проекта необходимо **использовать экономические знания** (расчет обязательных выплат) и **знания управленческих теорий** (о порядке и документальном обеспечении управленческих решений). Установите соответствие между основанием увольнения и комплексом кадровых и финансовых действий, которые должен **аргументированно выбрать** и выполнить руководитель проекта.

Основание увольнения (статья ТК РФ)	Необходимый комплекс действий (последовательность ключевых шагов)
1. Соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77)	А) 1. Получить от работника заявление об увольнении. 2. Издать приказ по унифицированной форме. 3. Произвести расчет, <b>выплатив только заработную плату и компенсацию за неиспользованный отпуск</b> . 4. Выдать трудовую книжку.
2. Сокращение штата (п. 2 ч. 1 ст. 81)	Б) 1. Предупредить работника персонально под подпись не менее чем за 2 месяца. 2. Предложить все имеющиеся вакансии. 3. Получить согласие профсоюза (если работник – член профсоюза). 4. Издать приказ. 5. Произвести расчет, <b>выплатив выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний заработок на период трудоустройства (не свыше 2-х месяцев)</b> . 6. Выдать трудовую книжку с записью об увольнении по данному основанию.
3. По собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77)	В) 1. Подписать с работником соглашение, в котором <b>зафиксировать размер и сроки всех выплат</b> (в т.ч. возможной дополнительной компенсации). 2. Издать приказ по унифицированной форме. 3. Произвести расчет согласно соглашению. 4. Выдать трудовую книжку.
4. Ликвидация	Г) 1. <b>Не требуется</b> предупреждение за 2 месяца. 2.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Основание увольнения (статья ТК РФ)	Необходимый комплекс действий (последовательность ключевых шагов)
организации (п. 1 ч. 1 ст. 81)	Издать приказ. 3. Произвести расчет, <b>выплатив выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний заработок на период трудоустройства (не свыше 2-х месяцев, а в исключительных случаях – 3-го по решению службы занятости)</b> . 4. Выдать трудовую книжку.
5. Несоответствие работника занимаемой должности (п. 3 ч. 1 ст. 81)	Д) 1. Создать и утвердить аттестационную комиссию. 2. Провести аттестацию, по итогам которой будет документально подтверждено несоответствие. 3. Предложить вакантные должности (при их наличии). 4. Издать приказ. 5. Произвести расчет, <b>выплатив только заработную плату и компенсацию за неиспользованный отпуск</b> (выходное пособие не положено). 6. Выдать трудовую книжку.

**Правильное соответствие: 1 – В, 2 – Б, 3 – А, 4 – Г, 5 – Д.**

1	2	3	4	5

## Часть 2. База тестовых вопросов *открытого типа*

### Задание 3. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ содержащий не менее 50 слов, ссылки на действующее законодательство.

1 Вопрос: Вы, как руководитель проекта, столкнулись с необходимостью срочного выполнения важного этапа работы. Часть команды работает по режиму ненормированного рабочего дня, часть — по стандартному графику. Используя знания российского законодательства в части работы с персоналом, дайте правовую оценку: в чем ключевые отличия в процедуре привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности для этих двух категорий работников (сверхурочная работа vs. работа в условиях ненормированного дня)? Используя знания в области психологии, предложите, какие аргументы и подходы в коммуникации следует применить к каждой группе, чтобы минимизировать сопротивление и сохранить мотивацию, объясняя необходимость дополнительной работы.



2 Вопрос: При формировании проектной команды часто возникает **задача** выбора формы правового оформления отношений с исполнителями. **Используя знания российского законодательства в части работы с персоналом**, проведите сравнительный анализ заработной платы по трудовому договору и вознаграждения по гражданско-правовому договору (например, подряда или оказания услуг) по следующим критериям: а) правовая природа выплаты; б) периодичность и гарантированность; в) зависимость от личного участия и подчинения правилам. **Используя знания в области социологии**, объясните, какой долгосрочный социальный эффект (влияние на лояльность, идентификацию с компанией, текучесть кадров) может оказывать преобладание той или иной модели привлечения персонала в организации.

3 Вопрос: В проектной команде наблюдается рост количества опозданий и нарушений сроков сдачи этапов. **Решая стандартную профессиональную задачу** по укреплению дисциплины, **используйте знания российского законодательства в части работы с персоналом** для описания трех основных методов обеспечения трудовой дисциплины, закрепленных в ТК РФ (метод убеждения, поощрения, принуждения). Далее, **используя знания в области психологии**, предложите конкретные нематериальные меры поощрения (в рамках метода поощрения) и корректирующие беседы (в рамках метода убеждения), которые будут эффективны именно для творческих и высококвалифицированных специалистов, характерных для проектной деятельности.

4 Вопрос: В крупной транспортной компании, занимающейся проектами в сфере логистики, часть работников подчиняется ПВТР, а часть (например, машинисты поездов) – отраслевому Уставу о дисциплине. **Решая стандартную профессиональную задачу** по разработке локального нормативного акта для нового подразделения, **используйте знания российского законодательства в части работы с персоналом**, чтобы сравнить эти два вида актов по критериям: а) порядок принятия и учет мнения представительного органа работников; б) сфера действия (категории работников); в) возможность установления более строгой дисциплинарной ответственности. **Используя знания в области социологии**, объясните, как отраслевые уставы, предъявляющие повышенные требования, способствуют формированию особой профессиональной субкультуры и корпоративной идентичности.

5 Вопрос: Сотрудник проекта систематически срывает сроки, ссылаясь на высокую нагрузку и личные обстоятельства. Вы, как руководитель, рассматриваете возможность применения дисциплинарного взыскания. **Используя знания**



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**российского законодательства в части работы с персоналом**, опишите **обязательные** процедурные шаги, которые вы должны соблюсти до издания приказа о выговоре, чтобы оно было законным. Затем, **используя знания в области психологии**, сформулируйте, как следует провести беседу по требованию от работника письменного объяснения, чтобы она носила не карательный, а диагностический характер, и позволила выявить истинные причины неисполнения обязанностей (например, неясность задач, конфликты в команде, выгорание).

**Задание 4.** (*Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное*)

1 Вопрос: Для **анализа ситуации** с задержкой заработной платы и **применения законов о труде** необходимо четко понимать, какой орган является первичным для разрешения данного индивидуального трудового спора, за исключением прямо указанных в ТК РФ случаев, рассматриваемых сразу в суде. *Вставьте пропущенный термин:* "Первичным органом по рассмотрению большинства индивидуальных трудовых споров, возникающих у работника, является \_\_\_\_\_." (статья 382 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** комиссия по трудовым спорам (КТС).

2 Вопрос: **Обладая знанием трудового законодательства**, необходимо помнить, что решение комиссии по трудовым спорам (КТС) подлежит добровольному исполнению в строго установленный срок. *Дополните предложение:* "Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в течение \_\_\_\_\_ со дня получения им копии решения комиссии." (статья 389 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** десяти дней.

3 Вопрос: При **анализе ситуации** с незаконным увольнением с **точки зрения действующих нормативно-правовых актов** важно знать установленные сроки для обращения за судебной защитой. *Дополните предложение:* "Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о незаконном увольнении в течение \_\_\_\_\_ со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки." (часть 1 статьи 392 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** одного месяца.

4 Вопрос: **Владея навыками применения законов о труде**, необходимо знать последовательность этапов разрешения коллективного трудового спора. *Вставьте пропущенный термин*, обозначающий обязательный досудебный этап: "Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является \_\_\_\_\_ этапом." (статья 401 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** обязательным.

5 Вопрос: Для **применения законов о труде** в случае коллективного конфликта



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/\_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

важно помнить, что объявленная забастовка в определенных законом случаях может быть признана незаконной. *Дополните предложение:* "Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также \_\_\_\_\_." (статья 413 ТК РФ, часть вторая).

**(Краткий правильный ответ, один из вариантов):** в случае создания реальной угрозы конституционному строю или здоровью других лиц. *Или по смыслу:* "на территориях организаций, связанных с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества" (часть первая ст. 413).

### 3.2.3. Вопросы для подготовки зачета (промежуточная аттестация)

- 1) Предмет трудового права.
- 2) Метод трудового права.
- 3) Система трудового права. Место трудового права в системе российского права и отграничение его от смежных отраслей.
- 4) Понятие источников трудового права. Виды источников трудового права.
- 5) Понятие и значение принципов права и принципов трудового права, их классификация.
- 6) Трудовое правоотношение и его особенности.
- 7) Субъекты трудового правоотношения.
- 8) Содержание трудового правоотношения.
- 9) Коллективные договоры и соглашения.
- 10) Понятие и значение трудового договора.
- 11) Общие положения о прекращении трудового договора.
- 12) Понятие и правовое регулирование рабочего времени.
- 13) Кратковременный отдых. Ежегодные оплачиваемые отпуска.
- 14) Понятие заработной платы. Государственные гарантии оплаты труда.
- 15) Формы и системы заработной платы.
- 16) Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.
- 17) Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
- 18) Гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением.
- 19) Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения.
- 20) Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
- 21) Поощрение работников.
- 22) Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность.
- 23) Права и обязанности сторон трудовых отношений в сфере охраны труда.
- 24) Понятие и условия наступления материальной ответственности.
- 25) Материальная ответственность работодателя перед работником.
- 26) Компенсация морального вреда как способ защиты трудовых прав.
- 27) Материальная ответственность работника.
- 28) Источники международно-правового регулирования труда.
- 29) Защита основных прав и свобод человека в области труда.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- 30) Понятие трудовых споров и их классификация.
- 31) Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в комиссии по трудовым спорам.
- 32) Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
- 33) Исполнение судебных решений о восстановлении на работе.
- 34) Право на забастовку и его реализация

#### 4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

##### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация (зачет) – 30 баллов

1. К зачету допускаются студенты, выполнившие все задания, и набравшие не менее 30 баллов в семестре. Если по итогам работы в семестре студент набрал меньше 30 баллов, то допуск к зачету остается на усмотрение преподавателя (экзаменатора) при условии выполнения всех предусмотренных программой видов работ.

2. Зачет проводится в письменном виде, предлагается билет из 2 теоретических вопросов. За правильный ответ на каждый вопрос начисляется по 10 баллов. Правильно решенный тест (20 вопросов) за каждый правильно решенный вопрос студент получает 0,5 баллов.

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

55 - 60 баллов – зачтено

54 и менее – не зачтено

##### Дополнительные материалы и оборудование

При выполнении заданий промежуточной аттестации экзаменуемый имеет право пользоваться: *например*

– *орфографическим словарём,*

– *калькулятором,*

– *справочником (указать название)*

– *нормативно-правовым актом (кодексом, сборниками НПА, судебной практикой).*

##### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
-----------	--------------	----------



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1	4, 2, 5, 3, 1 5, 1, 2, 3, 4 4, 5, 1, 3, 2 3, 4, 1, 2, 5 1, 4, 2, 3, 5	1 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	1 – В, 2 – Б, 3 – Г, 4 – Д, 5 – А.  1 – В, 2 – Б, 3 – А, 4 – Г, 5 – Д.  1 – В, 2 – Б, 3 – Д, 4 – Г, 5 – А.  1 – Б, 2 – А, 3 – Г, 4 – Д, 5 – В.  1 – В, 2 – Б, 3 – А, 4 – Г, 5 – Д.	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Ответ студента (см. примерный ответ ниже)	Развернутый обоснованный ответ содержащий не менее 50 слов, ссылки на действующее законодательство
4	Ответ студента (см. правильный ответ ниже)	Краткий точный правильный ответ

*Пример:*

Критерии оценивания заданий:

**Задание № 3:**

1 Вопрос: Вы, как руководитель проекта, столкнулись с необходимостью срочного выполнения важного этапа работы. Часть команды работает по режиму ненормированного рабочего дня, часть — по стандартному графику. Используя знания российского законодательства в части работы с персоналом, дайте правовую оценку: в чем ключевые отличия в процедуре привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности для этих двух категорий работников (сверхурочная работа vs. работа в условиях ненормированного дня)? Используя знания в области психологии, предложите, какие аргументы и подходы в коммуникации следует применить к каждой группе, чтобы минимизировать сопротивление и сохранить мотивацию, объясняя необходимость дополнительной работы.

(Ожидаемый ответ студента должен содержать):

1. Правовой аспект (ОПК-1.5):

Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ): Требуется письменного согласия работника (за исключением строго оговоренных в законе случаев), строго лимитирована по



продолжительности (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год), подлежит повышенной оплате или компенсации отгулом.

Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ): Заранее установлен трудовым договором/договором, не требует отдельного согласия на каждое привлечение, не является переработкой и оплачивается не повышенной оплатой, а предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска (не менее 3 дней).

#### 2. Психологический аспект (ОПК-1.4):

Для работников со сверхурочной работой важно подчеркнуть временный, экстренный характер задачи, гарантировать обязательную компенсацию (выбор: оплата или отдых), выразить признательность, объяснить важность их вклада для общего успеха проекта.

Для работников с ненормированным днем следует апеллировать к их изначальному согласию на такой режим как на элемент статуса/ответственности, напомнить о гарантированном дополнительном отпуске, подчеркнуть, что привлечение не должно быть систематическим, а связано с конкретной производственной необходимостью.

**2 Вопрос (ОПК-1.3, ОПК-1.5):** При формировании проектной команды часто возникает задача выбора формы правового оформления отношений с исполнителями. **Используя знания российского законодательства в части работы с персоналом**, проведите сравнительный анализ заработной платы по трудовому договору и вознаграждения по гражданско-правовому договору (например, подряда или оказания услуг) по следующим критериям: а) правовая природа выплаты; б) периодичность и гарантированность; в) зависимость от личного участия и подчинения правилам. **Используя знания в области социологии**, объясните, какой долгосрочный социальный эффект (влияние на лояльность, идентификацию с компанией, текучесть кадров) может оказывать преобладание той или иной модели привлечения персонала в организации.

**(Ожидаемый ответ студента должен содержать):**

#### 1. Правовой аспект (ОПК-1.5):

**Заработная плата (ст. 129 ТК РФ):** Вознаграждение за *труд* в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий. Выплачивается *регулярно* (не реже 2 раз в месяц) за *процесс* выполнения трудовой функции. Гарантирован минимальный размер (МРОТ). Предполагает личное выполнение и подчинение правилам внутреннего распорядка.

**Вознаграждение по ГПД:** Плата за конкретный *результат* (оказанную услугу, выполненную работу), подтвержденный актом. Выплачивается по завершении этапа/всей работы, в сроки, оговоренные договором. Не гарантирована периодичность. Исполнитель работает на свой риск, самостоятельно организует труд, не подчиняясь правилам внутреннего распорядка.

#### 2. Социологический аспект (ОПК-1.3):

Трудовые отношения формируют **социальную общность** (коллектив), способствуют организационной идентификации, лояльности, снижают текучесть, но создают долгосрочные социальные обязательства.

Гражданско-правовые отношения носят **инструментальный, разовый характер**, не формируют устойчивой социальной связи с организацией, могут повышать гибкость, но



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 26 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

ведут к росту «прекариата» (нестабильной занятости), снижению вовлеченности и лояльности.

**3 Вопрос (ОПК-1.4, ОПК-1.5):** В проектной команде наблюдается рост количества опозданий и нарушений сроков сдачи этапов. **Решая стандартную профессиональную задачу** по укреплению дисциплины, **используйте знания российского законодательства в части работы с персоналом** для описания трех основных методов обеспечения трудовой дисциплины, закрепленных в ТК РФ (метод убеждения, поощрения, принуждения). Далее, **используя знания в области психологии**, предложите конкретные нематериальные меры поощрения (в рамках метода поощрения) и корректирующие беседы (в рамках метода убеждения), которые будут эффективны именно для творческих и высококвалифицированных специалистов, характерных для проектной деятельности.

**(Ожидаемый ответ студента должен содержать):**

1. Правовой аспект (ОПК-1.5):

**Метод убеждения:** Воспитательная работа, разъяснение обязанностей (ст. 191 ТК РФ – о поощрении за добросовестный труд).

**Метод поощрения:** Признание заслуг (благодарность, премия, награждение ценным подарком, представление к званию лучшего по профессии) (ст. 191 ТК РФ).

**Метод принуждения (дисциплинарная ответственность):** Замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

2. Психологический аспект (ОПК-1.4):

**Поощрение для творческих специалистов:** Публичное признание экспертизы, предоставление автономии в новых задачах, возможность представлять результаты работы перед руководством/клиентом, гибкий график как награда, оплата обучения или конференции.

**Убеждение (корректирующая беседа):** Проведение в формате «коучинг»: обсуждение не нарушения, а препятствий к выполнению задачи, совместный поиск решений, акцент на важности их личного вклада в общий результат, договоренность о конкретных шагах поддержки с их стороны.

**4 Вопрос (ОПК-1.3, ОПК-1.5):** В крупной транспортной компании, занимающейся проектами в сфере логистики, часть работников подчиняется ПВТР, а часть (например, машинисты поездов) – отраслевому Уставу о дисциплине. **Решая стандартную профессиональную задачу** по разработке локального нормативного акта для нового подразделения, **используйте знания российского законодательства в части работы с персоналом**, чтобы сравнить эти два вида актов по критериям: а) порядок принятия и учет мнения представительного органа работников; б) сфера действия (категории работников); в) возможность установления более строгой дисциплинарной ответственности. **Используя знания в области социологии**, объясните, как отраслевые уставы, предъявляющие повышенные требования, способствуют формированию особой профессиональной субкультуры и корпоративной идентичности.

**(Ожидаемый ответ студента должен содержать):**

1. Правовой аспект (ОПК-1.5):



**ПВТР (ст. 189, 190 ТК РФ):** Принимаются работодателем с учетом мнения *профсоюза* (ст. 372 ТК РФ). Действуют для всех работников данной организации. Не могут устанавливать меры взыскания, не предусмотренные ТК РФ.

**Уставы/Положения о дисциплине (ст. 189 ТК РФ):** Устанавливаются *федеральными законами* для отдельных отраслей. Действуют для строго определенных законом категорий работников (транспорт, связь, атомная энергетика и др.). *Могут* предусматривать дополнительные виды дисциплинарных взысканий (например, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии).

## 2. Социологический аспект (ОПК-1.3):

Отраслевые уставы формируют **профессиональную субкультуру**, основанную на повышенном чувстве ответственности, строгой иерархии и субординации, корпоративном кодексе чести. Это становится основой **групповой идентичности** («мы – железнодорожники», «мы – авиаторы»), отделяющей эту группу от других работников и усиливает внутреннюю сплоченность и контроль за соблюдением норм.

**5 Вопрос (ОПК-1.4, ОПК-1.5):** Сотрудник проекта систематически срывает сроки, ссылаясь на высокую нагрузку и личные обстоятельства. Вы, как руководитель, рассматриваете возможность применения дисциплинарного взыскания. **Используя знания российского законодательства в части работы с персоналом**, опишите **обязательные procedural steps** (процедурные шаги), которые вы должны соблюсти до издания приказа о выговоре, чтобы оно было законным. Затем, **используя знания в области психологии**, сформулируйте, как следует провести беседу по требованию от работника письменного объяснения, чтобы она носила не карательный, а диагностический характер, и позволила выявить истинные причины неисполнения обязанностей (например, неясность задач, конфликты в команде, выгорание).

**(Ожидаемый ответ студента должен содержать):**

Правовой аспект (ОПК-1.5):

1. Зафиксировать факт нарушения (докладная, акт).
2. Запросить у работника **письменное объяснение** (ст. 193 ТК РФ). Дать на это два рабочих дня.
3. В случае отказа составить соответствующий акт.
4. Оценить тяжесть проступка, обстоятельства, предшествующее поведение.
5. Издать приказ о применении взыскания (замечание, выговор) в срок не позднее **одного месяца** со дня обнаружения и **шести месяцев** со дня совершения проступка.
6. Ознакомить работника с приказом под подпись в течение трех дней.

Психологический аспект (ОПК-1.4):

Провести беседу в приватной обстановке, начав с констатации наблюдаемых фактов (не с обвинений): «Я заметил, что последние три этапа были сданы с задержкой...».

Использовать технику активного слушания, задавать открытые вопросы: «Что, на ваш взгляд, мешает укладываться в сроки?», «С какими сложностями вы столкнулись?», «Нужна ли дополнительная поддержка или уточнение задач?».

Цель – перевести разговор из плоскости «нарушение-наказание» в плоскость «проблема-решение», выявив системные или личные причины.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 28 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

6-5 баллов (высокий уровень подготовки)

Объем – не менее 50 слов. Полный подробный ответ с отсылками к действующим нормам права. Выражена собственная оригинальная точка зрения.

4-3 баллов (хороший уровень подготовки)

Объем – не менее 30 слов. Вопрос в целом раскрыт, один из аспектов раскрыт не полностью. Выражена собственная точка зрения.

2-1 баллов (удовлетворительный уровень подготовки)

Объем – не менее 25 слов. Вопрос раскрыт не полностью (не раскрыт один аспект содержания). Собственная точка зрения на проблему не выражена или выражена не определено.

0 баллов (неудовлетворительный уровень подготовки)

Объем – менее 10 слов. Вопрос раскрыт лишь частично (раскрыт лишь один аспект содержания). Собственная точка зрения не выражена.

#### Задание №4

1 Вопрос: Для **анализа ситуации** с задержкой заработной платы и **применения законов о труде** необходимо четко понимать, какой орган является первичным для разрешения данного индивидуального трудового спора, за исключением прямо указанных в ТК РФ случаев, рассматриваемых сразу в суде. *Вставьте пропущенный термин:* "Первичным органом по рассмотрению большинства индивидуальных трудовых споров, возникающих у работника, является \_\_\_\_\_." (статья 382 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** комиссия по трудовым спорам (КТС).

2 Вопрос: **Обладая знанием трудового законодательства**, необходимо помнить, что решение комиссии по трудовым спорам (КТС) подлежит добровольному исполнению в строго установленный срок. *Дополните предложение:* "Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в течение \_\_\_\_\_ со дня получения им копии решения комиссии." (статья 389 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** десяти дней.

3 Вопрос: При **анализе ситуации** с незаконным увольнением с **точки зрения действующих нормативно-правовых актов** важно знать установленные сроки для обращения за судебной защитой. *Дополните предложение:* "Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о незаконном увольнении в течение \_\_\_\_\_ со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки." (часть 1 статьи 392 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** одного месяца.

4 Вопрос: **Владея навыками применения законов о труде**, необходимо знать последовательность этапов разрешения коллективного трудового спора. *Вставьте пропущенный термин*, обозначающий обязательный досудебный этап: "Рассмотрение



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/институт/филиал/ \_\_\_\_\_

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Трудовое право»  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)  
HR-менеджмент и управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 29 из 29

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

коллективного трудового спора примирительной комиссией является \_\_\_\_\_  
этапом." (статья 401 ТК РФ).

**(Краткий правильный ответ):** обязательным.

5 Вопрос: Для **применения законов о труде** в случае коллективного конфликта важно помнить, что объявленная забастовка в определенных законом случаях может быть признана незаконной. *Дополните предложение:* "Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также \_\_\_\_\_." (статья 413 ТК РФ, часть вторая).

**(Краткий правильный ответ, один из вариантов):** в случае создания реальной угрозы конституционному строю или здоровью других лиц. *Или по смыслу:* "на территориях организаций, связанных с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества" (часть первая ст. 413).

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. *Высокий уровень сформированности компетенций:*

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, способность использовать основы правовых знаний, анализировать главные этапы и закономерности развития права и управления, проблемы, теории и методы правового регулирования управленческой деятельности; умение ориентироваться в системе нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность, использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности, владение терминологией и основными понятиями в праве.

2. *Средний уровень:*

- предполагает формирование компетенций на менее высоком уровне: формируется

комплексное знание особенностей применения и толкования норм права, логически мыслить, вести научные дискуссии;

- работать с разноплановыми источниками;

3. *Базовый уровень:*

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных направлений, проблем права и управления; движущие силы и закономерности исторического процесса;

- Количество правильных ответов – не менее 50%.

