

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Утверждаю:
Декан экономического факультета

_____ /Середа Н.А./

«15» июня 2022 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки/Специальность	<u>38.04.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль)	<u>«Корпоративный менеджмент»</u>
Квалификация выпускника	<u>магистр</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>2 года 4 месяца</u>

Караваево 2022

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Трудовое право»

Разработчик:

старший преподаватель
кафедры менеджмента и права

М.П. Кольшко _____

Утвержден на заседании кафедры «Менеджмент и право»,
протокол № 9 от 29.04.2022 г.

Заведующий кафедрой Котлярова Л.Д. _____

Согласовано:

Председатель методической комиссии экономического факультета

Королева Е.В. _____

Протокол №3 08.06.2022 г.

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Модуль 1. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права	ПКос-2 Способен осуществлять разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Тестирование	21
Модуль 2. Правовое регулирование трудоустройства. Трудоустройство иностранных граждан и лиц без гражданства. Защита персональных данных.		Тестирование	25
Модуль 3. Трудовой договор.		Тестирование	29
Модуль 4. Правовое регулирование охраны труда. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.		Тестирование	28

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Таблица 2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
Модуль 1. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права		
ПКос-2 Способен осуществлять разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ИД-1ПКос-2 Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-2ПКос-2 Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3ПКос-2 Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения	Тестирование
Модуль 2. Правовое регулирование трудоустройства. Трудоустройство иностранных граждан и лиц без гражданства. Защита персональных данных.		
ПКос-2 Способен осуществлять разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ИД-1ПКос-2 Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-2ПКос-2 Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3ПКос-2 Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения	Тестирование
Модуль 3. Трудовой договор.		
ПКос-2 Способен осуществлять разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ИД-1ПКос-2 Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-2ПКос-2 Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3ПКос-2 Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения	Тестирование
Модуль 4. Правовое регулирование охраны труда. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.		
ПКос-2 Способен осуществлять разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ИД-1ПКос-2 Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения	Тестирование

ления	ИД-2 _{ПКос-2} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3 _{ПКос-2} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения	
-------	---	--

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Модуль 1.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права

Источники трудового права. Конституция РФ – основной нормативный акт, содержащий нормы трудового права. Федеральные законы РФ. Указы Президента РФ и Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права. Нормативные акты субъектов РФ. Локальные нормативные акты. Нормативные акты, регулирующие отношения, напрямую связанные с трудовыми.

Тестирование

Выберите один вариант ответа

Какой из перечисленных нормативных правовых актов имеет большую юридическую силу:

1. Указ Президента РФ
- 2.+ Закон РФ
3. Постановление Правительства РФ

Что является источником права:

1. правило поведения, сложившееся в результате постоянного повторения;
2. совокупность разнообразных юридических норм;
- 3.+ способы объективного выражения права: правовой обычай, юридический прецедент, нормативно-правовой акт, нормативный договор.

Конституция Российской Федерации:

1. единственный источник конституционного права Российской Федерации
2. один из многих равнозначных источников конституционного права
- 3.+ высший по юридической силе источник конституционного права Российской Федерации
4. не является источником конституционного права Российской Федерации

Нормативные акты, разрабатываемые в трудовых коллективах, называются:

1. судебными
- 2.+ локальными
3. муниципальными
4. административными

Урегулированные нормами трудового права отношения по непосредственному применению труда, связанные с созданием материальных и духовных благ:

- 1.+ трудовые правоотношения
2. административные правоотношения
3. гражданские правоотношения
4. финансовые правоотношения

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений называются:

1. свобода договора

- 2.свобода совести
- 3.свободного перемещения товаров, услуг и финансовых средств
- 4.+равенство прав и возможностей работников

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между:

- 1.+работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда
- 2.работодателями
- 3.коллективом и работником о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении коллективом условий труда

Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне устанавливает:

- 1.+генеральное соглашение
- 2.региональное соглашение
- 3.отраслевое соглашение
- 4.территориальное соглашение

К источникам трудового права относятся:

- 1.только нормативно-правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;
- 2.+какие-либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;
- 3.все нормативно-правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;
- 4.все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда

Не является источником трудового права:

- 1.указ Президента РФ
- 2.Трудовой кодекс РФ
- 3.постановление Правительства РФ
- 4.+судебное решение

Нормативные акты органов местного самоуправления, принимаемые в пределах их компетенции:

- 1.не являются источниками трудового права,
- 2.являются источниками трудового права, но носят рекомендательный характер,
- 3.являются источниками трудового права, но носят дополнительный характер по отношению к нормам, установленных федеральными законами,
- 4.+могут содержать нормы трудового права и являться источником трудового права.

В случае противоречия между нормами трудового кодекса и нормами вновь принятого федерального закона, содержащими нормы трудового права:

- 1.применяются нормы ТК РФ,
- 2.применяются нормы вновь принятого федерального закона,
- 3.+вновь принятый федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ,
- 4.ТК РФ применяется в части, не противоречащей вновь принятому федеральному закону.

В настоящее время трудовые отношения в Российской Федерации регулируются:

- 1.Кодексом законов о труде РФ
- 2.КЗОТ РСФСР
- 3.+Трудовым кодексом Российской Федерации
- 4.основами законодательства о труде и трудоустройстве РФ

Цели трудового законодательства:

- 1.установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан
- 2.создание благоприятных условий труда
- 3.защита прав и интересов работников и работодателей

4.+все вышеперечисленное

Принципы трудового права:

- 1.+трудовые отношения и иные связанные с ними отношения
- 2.основные нормативно-правовые акты трудового законодательства
- 3.общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права
- 4.нормы трудового права, содержащиеся в трудовом договоре

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов на территории Российской Федерации осуществляется:

- 1.налоговой инспекцией
- 2.+Федеральной инспекцией труда
- 3.страховыми органами
- 4.судом

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к:

- 1.гражданскому договору
- 2.Конституции
- 3.+коллективному договору
- 4.административному законодательству

Как называется локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, а также вопросы регулирования трудовых отношений в организации:

- 1.дисциплиной труда
- 2.трудоым распорядком организации
- 3.+правилами внутреннего трудового распорядка организации

Порядок опубликования соглашений (за исключением заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений) определяется:

- 1.в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения
- 2.+сторонами соглашения
- 3.в ходе коллективных переговоров
- 4.все вышеперечисленное.

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по инициативе работодателя без согласия работника допускается:

- 1.в случае производственной необходимости в качестве дисциплинарного взыскания;
- 2.в случае длительной болезни работника в течение года, за который предоставляется отпуск
- 3.+не допускается
- 4.все ответы верны.

Каким нормативным актом регулируются взаимоотношения между работником и работодателем?

Ответ: Трудовым кодексом РФ.

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ПКос-2} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> <p>ИД-3_{ПКос-2} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения</p>	<p>Не совсем твердо владеет материалом по теме, затрудняется в систематизации информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Затрудняется в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При ответах допускает существенные погрешности, искажения логической последовательности, неточные ссылки на нормативно-правовые акты. В целом владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент по существу отвечает на поставленные вопросы, систематизирует информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций. Испытывает затруднения в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. В ответах на вопросы допускает небольшие пробы, не искажающие его содержания. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент способен с высоким уровнем самостоятельности систематизировать информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций, применять выработанную стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При проведении практических занятий правильно, логически верно, аргументированно излагает учебный материал, правильно отвечает на поставленные вопросы, используя при этом ссылки на правовые акты. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>

Модуль 2.

Правовое регулирование трудоустройства. Трудоустройство иностранных граждан и лиц без гражданства. Защита персональных данных.

Правовое регулирование трудоустройства, обеспечение занятости населения. Понятие занятости и трудоустройства населения. Правовое положение безработных. Органы службы занятости и их полномочия. Основы миграционного законодательства РФ. Трудоустройство иностранных граждан и лиц без гражданства. Защита персональных данных

Тестирование

Выберите один вариант ответа

На какой день принимается решение органами службы занятости о признании гражданина безработным:

1. на 7-й день
2. +на 11-й день
3. на 15-й день
4. на 30-й день

На какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице в связи с нарушением законодательства о трудоустройстве:

1. на срок до 1 месяца
2. на срок до 2-х месяцев
3. +на срок до 3-х месяцев
4. на срок до 4-х месяцев

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяется:

1. +соответствующими разделами ТК РФ
2. Федеральными законами
3. нормативно-правовыми актами
4. все вышеперечисленное

Общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей) определяет:

1. генеральное соглашение
2. региональное соглашение
3. +отраслевое соглашение
4. территориальное соглашение

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

1. +соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и в судебном порядке
2. главному государственному инспектору труда РФ
3. не могут быть обжалованы

Действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц называются:

1. распространением персональных данных
2. + предоставлением персональных данных
3. обработкой персональных данных

Распространением персональных данных называются действия:

1. +направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц
2. направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу

3.направленные на раскрытие персональных данных определенному кругу лиц

Временное прекращение обработки персональных данных называется:

- 1.автоматизированной обработкой персональных данных
- 2.+ блокированием персональных данных
- 3.уничтожением персональных данных

Как называется физическое лицо, не являющееся гражданином РФ не имеющее доказательств наличия гражданства иностранного государства

- 1.+лицо без гражданства
- 2.лицо, чье гражданство невозможно установить
- 3.лицо, чье гражданство не установлено
- 4.свободная личность

Апатрид — это...

- 1.иностраный гражданин
- 2.+лицо без гражданства
- 3.гражданин РФ
- 4.лицо с двойным гражданством

Бипатрид — это ...

- 1.лицо без гражданства
- 2.гражданин РФ
- 3.+лицо с двойным гражданством
- 4.иностраный гражданин

Сторонами социального партнерства являются:

- 1.работники и работодатели
- 2.+уполномоченные представители работников и работодателей
- 3.органы государственного и местного управления
- 4.государственные и общественные органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства

Не являются основными принципами социального партнерства:

- 1.равноправие сторон
- 2.содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства
- 3.+преимущественные права государственных органов в развитии социального партнерства
- 4.обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений

Что такое миграция:

- 1.+перемещение людей связанные со сменой места жительства
- 2.перемещение людей с одного региона в другой
- 3.перемещение людей с одной области в другую

Что такое репатриация:

- 1.+возвращение на родину
- 2.сохранение национальных меньшинств
- 3.постоянное проживание в других странах

Что такое депортация:

- 1.перемещения населения из села в город
- 2.+высылка из государства
- 3.перемещения населения из города в село

Стратегическая задача политики занятости – это обеспечение:

- 1.+полной, но эффективной занятости
- 2.сбалансированности спроса и предложения рабочей силы
- 3.вывода из застоя депрессивных регионов

Циклическая безработица связана с циклическим:

- 1.изменением погоды
- 2.характером работы

3.+спадом производства

Все компоненты рынка труда призваны обеспечить:

- 1.+реализацию прав людей на труд и на свободный выбор вида деятельности
- 2.государственный контроль над рынком труда
- 3.сдерживание роста заработной платы работников

Государственная политика в области занятости направлена на:

- 1.выплату пособия по безработице
- 2.+обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению
- 3.профессиональную подготовку граждан

Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с:

- 1.законодательством РФ о труде и социальном страховании
- 2.+трудовым законодательством Российской Федерации
- 3.Законом о занятости.

Кому не устанавливается испытание при приеме на работу:

- 1.для руководителей организаций
- 2.+для лиц, не достигших возраста 18 лет
- 3.для лиц пенсионного возраста
- 4.для лиц, заключивших срочный трудовой договор

Товаровед супермаркета Токарева 4 сентября 2021 г. подала заявление об увольнении по собственному желанию. Спустя 10 дней Токарева заявила, что передумала увольняться. Администрация ответила Токаревой, что на ее место приглашена Маринулина, которая уже уволилась с прежней работы, и после ухода с работы Токаревой будет принята на ее место. Дайте правовую оценку ситуации.

Ответ: В соответствии со ст.64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Дайте определение понятию «эмансипация»

Ответ: С момента объявления несовершеннолетнего, достигшего 16 лет, дееспособным, если он работает по трудовому договору или с согласия законных представителей занимается предпринимательской деятельностью (эмансипация).

Какое условие трудового договора является одним из обязательных (необходимых) при его заключении.

Ответ: условие о трудовой функции работника

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ПКос-2} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> <p>ИД-3_{ПКос-2} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения</p>	<p>Не совсем твердо владеет материалом по теме, затрудняется в систематизации информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Затрудняется в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При ответах допускает мало существенные погрешности, искажения логической последовательности, неточные ссылки на нормативно-правовые акты. В целом владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент по существу отвечает на поставленные вопросы, систематизирует информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций. Испытывает затруднения в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. В ответах на вопросы допускает небольшие пробелы, не искажающие его содержания. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент способен с высоким уровнем самостоятельности систематизировать информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций, применять выработанную стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При проведении практических занятий правильно, логически верно, аргументированно излагает учебный материал, правильно отвечает на поставленные вопросы, используя при этом ссылки на правовые акты. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>

Модуль 3. Трудовой договор.

Понятие и содержание трудового договора. Виды трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора. Понятие перевода и перемещения на другую работу. Основания прекращения трудовых договоров. Расторжение трудового договора по инициативе работников. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Тестирование

Выберите один вариант ответа

Трудовые отношения - это:

1. отношения, возникающие при реализации гражданином своего права на труд;
2. +отношения, возникающие между работником и работодателем на основании трудового договора;
3. отношения, возникающие при использовании труда наемных работников;
4. отношения, возникающие в процессе любой трудовой деятельности человека,

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по инициативе работодателя без согласия работника допускается:

1. в случае производственной необходимости;
2. в качестве дисциплинарного взыскания;
3. в случае длительной болезни работника в течение года, за который предоставляется отпуск;
4. +не допускается.

Кому не устанавливается испытание при приеме на работу:

1. для руководителей организаций;
2. +для лиц, не достигших возраста 18 лет;
3. для лиц пенсионного возраста;
4. для лиц, заключивших срочный трудовой договор.

Кому не устанавливается испытание при приеме на работу:

1. лицам пенсионного возраста
2. военнообязанным
3. инвалидам
4. +беременным женщинам.

Какие виды трудового договора по срокам действия предусмотрены ТК РФ:

1. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
2. +срочный, бессрочный.
3. краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
4. краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

Какой документ не требуется при приеме на работу:

1. паспорт
2. +характеристика
3. трудовая книжка
4. диплом

По общему правилу срок испытания при приеме на работу не может превышать:

1. 20 дней.
2. Две недели.
3. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
4. +3 месяца.

Испытательный срок для руководителей составляет:

1. не более 3 месяцев.

2. не более 10 дней
3. не более 1 месяца
4. +не более 6 месяцев.

По чьей инициативе может быть прекращен трудовой договор:

1. +Работодателя, работника.
2. Собственника, работника, сотрудников милиции.
3. Работника, членов его семьи.
4. Начальника отдела кадров

С какого возраста лицо может самостоятельно заключать трудовой договор:

1. с 14 лет
2. с 20 лет
3. +с 16 лет
4. с 18 лет

Каков срок временного перевода работника на другую работу без его согласия в случае производственной необходимости:

1. до двух недель;
2. + до одного месяца;
3. до трех месяцев;
4. до шести месяцев.

Кого запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни:

1. женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
2. женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
3. +беременных женщин
4. женщин, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет.

Нормативные акты, разрабатываемые в трудовых коллективах, называются:

- 1.судебными
- 2.+локальными
- 3.муниципальными
- 4.административными

Трудовой договор и приказ о приеме на работу должны быть оформлены работодателем:

- 1.в сроки, определенные соглашением сторон
- 2.сразу после начала выполнения работ
- 3.+не позднее 3 дней с момента фактического допуска работника к работе
- 4.за 3 дня до фактического допуска работника к работе

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляется:

- 1.перерыв для отдыха
- 2.перерыв для питания
- 3.перерывы для кормления ребенка
- 4.+все ответы верны

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать:

- 1.+2 недель
2. трех недель
- 3.одной недели
- 4.одного месяца

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:

- 1.на 5 лет

- 2.на 2 месяца
- 3.+на неопределенный срок
- 4.на 6 месяцев

Прием на работу работника оформляется:

- 1.+приказом работодателя
- 2.постановлением работника
- 3.указом работодателя
- 4.коллективным договором

Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, относится к понятию:

- 1.«трудовое отношение»
- 2.«оформление трудового договора»
- 3.+«трудовой договор»
- 4.«прием на работу»

Применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах:

- 1.допускается, если это оговорено трудовым договором
- 2.+запрещается
- 3.допускается
- 4.допускается с согласия родителей (попечителей)

Привлечение к сверхурочным работам производится:

- 1.по желанию работника
- 2.+с письменного согласия работника
- 3.с устного согласия работника
- 4.по приказу работодателя

Трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не превышающий:

- 1.одного года
- 2.двух лет
- 3.трех лет
- 4.+пяти лет

Не является изменением существенных условий труда:

- 1.изменение организационных или технологических условий труда,
- 2.структурная реорганизация производства
- 3.+ замещение отсутствующего работника

В какой срок работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме об изменении существенных условий труда:

- 1.не позднее, чем за 2 недели
- 2.не позднее, чем за 1 месяц
- 3.+не позднее, чем за 2 месяца

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя:

- 1.в связи с не выходом на работу по состоянию здоровья в течение 4-х месяцев
- 2.в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, за что ему устно были объявлены два выговора
- 3.в связи с реорганизацией предприятия
- 4.+по состоянию здоровья на основании медицинского заключения

Работник не может отказаться от выполнения работы:

- 1.+если она предусмотрена трудовым договором
- 2.если она не предусмотрена трудовым договором
- 3.если её выполнение угрожает его жизни и здоровью

4.если выполнение этой работы требует его согласия

Перевод работника на другую должность возможен при:

- 1.+ согласия работника
- 2.необходимости рабочего процесса
- 3.требовании руководства
- 4.строго по решению трудового коллектива

Кого запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни:

- 1.женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
- 2.женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
- 3.+беременных женщин
- 4.женщин, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет

Воспитательница детского сада Павлова подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. После истечения 10 дней Павлова обратилась к заведующей детским садом с просьбой возратить ей заявление, т.к. она передумала увольняться. Заведующая детским садом отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что она уже подобрала на ее место нового работника, и Павлова будет уволена в соответствии с ее заявлением. Определите, законны ли действия заведующей детским садом?

Ответ: До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. В данном случае действия заведующей детским садом незаконны, т.к. на место Павловой в письменной форме никто не приглашен. Подобрать - это еще не пригласить в письменной форме.(ст.80 ТК РФ)

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ПКос-2} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> <p>ИД-3_{ПКос-2} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения</p>	<p>Не совсем твердо владеет материалом по теме, затрудняется в систематизации информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Затрудняется в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При ответах допускает существенные погрешности, искажения логической последовательности, неточные ссылки на нормативно-правовые акты. В целом владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент по существу отвечает на поставленные вопросы, систематизирует информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций. Испытывает затруднения в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. В ответах на вопросы допускает небольшие пробы, не искажающие его содержания. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент способен с высоким уровнем самостоятельности систематизировать информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций, применять выработанную стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При проведении практических занятий правильно, логически верно, аргументированно излагает учебный материал, правильно отвечает на поставленные вопросы, используя при этом ссылки на правовые акты. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>

Модуль 4.

Правовое регулирование охраны труда. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.

Правовое регулирование охраны труда. Понятие и требования охраны труда. Организация и обеспечение прав работников на охрану труда. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

Трудовой распорядок и дисциплина труда. Понятие трудовой дисциплины и трудового распорядка. Поощрения за труд.

Понятие дисциплинарного проступка, применения дисциплинарных взысканий.

Понятие материальной ответственности по трудовому праву. Материальная ответственность работника и ее виды. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю. Материальная ответственность работодателя перед работниками. Защита трудовых прав работников. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Защита трудовых прав работников государственными способами, профессиональными союзами и самозащита работниками трудовых прав.

Тестирование

Выберите один вариант ответа

Срок действия дисциплинарного взыскания:

1. +1 год
2. 3 года
3. 6 месяцев
4. 2 недели

Прогулом считается:

1. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
2. Отсутствие на работе свыше 3х часов
3. +Отсутствие на рабочем месте в течении дня
4. Неявка на работу более 2х дней

Что из перечисленного в соответствии с ТК РФ является дисциплинарным взысканием:

1. порицание;
2. штраф;
3. + увольнение;
4. лишение премии.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

1. +одного месяца со дня обнаружения
2. двух месяцев со дня обнаружения
3. одного года со дня обнаружения
4. трех месяцев со дня обнаружения

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

1. администрацией города
2. профсоюзами
3. + комиссиями по трудовым спорам
4. всеми вышеперечисленными

Основным способом защиты трудовых прав работников является:

1. +судебная защита
2. обращение в прокуратуру

3. обращение в органы исполнительной власти

4. самозащита

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в:

1. течение пяти рабочих дней со дня его издания

2. день его издания и доводится до сведения всех работников организации

3. течение семи календарных дней со дня его издания

4. + течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе

Во время проведения забастовки:

1. работник может быть уволен в связи с участием в забастовке

2. работнику может не выплачиваться заработная плата

3. разрешается применять к работнику меры дисциплинарной ответственности

4. + за работником сохраняется место работы и должность

Что из перечисленного не относится к дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу в РФ:

1. замечание

2. выговор

3. увольнение

4. + лишение заработной платы

В какой срок с момента совершения проступка может быть применено дисциплинарное взыскание:

1. по истечении 3 месяцев

2. + не позднее 6 месяцев

3. по истечении 6 месяцев

Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

1. полностью освобождает стороны этого договора от материальной ответственности

2. + не освобождает сторон этого договора от материальной ответственности, освобождает

3. только работника от материальной ответственности перед работодателем

4. освобождает только работодателя от материальной ответственности перед работником

Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему:

1. + только прямой действительный ущерб

2. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду (неполученные доходы)

3. только упущенную выгоду (неполученные доходы)

4. убытки (реальный ущерб и упущенная выгода)

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста:

1. 16 лет

2. + 18 лет

3. 20 лет

4. 21 года

Основным способом защиты трудовых прав работников является:

1. + судебная защита

2. обращение в прокуратуру

3. обращение в органы исполнительной власти

4. самозащита

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

1. + 15 дней

2. 30 дней

3. 20 дней

4. трех месяцев

Орган, уполномоченный рассматривать индивидуальные трудовые споры:

1. профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации
2. Правительство РФ
3. Прокуратура РФ
4. +суд

Решение о восстановлении на работе уволенного работника подлежит исполнению:

1. +немедленно
2. через 7 дней
3. через 10 дней
4. через 3 дня

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов на территории РФ осуществляется:

1. налоговой инспекцией
2. +Федеральной инспекцией труда
3. страховыми органами
4. судом

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее:

1. +пяти календарных дней
2. семи календарных дней
3. десяти календарных дней

Во время проведения забастовки:

1. работник может быть уволен в связи с участием в забастовке
2. работнику может не выплачиваться заработная плата
3. разрешается применять к работнику меры дисциплинарной ответственности
4. +за работником сохраняется место работы и должность

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

1. в пятидневный срок со дня вручения ему решения комиссии
2. в течение месяца со дня вручения ему копии решения комиссии
3. не позднее двух месяцев со дня вручения ему копии решения комиссии
4. +в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением:

1. о восстановлении нарушенных прав
2. о возмещении материального вреда
3. о компенсации морального вреда
4. +все вышеперечисленное

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор:

1. передается на рассмотрение в федеральную инспекцию труда
2. передается на рассмотрение посредником
3. передается на рассмотрение в суд
4. +передается на рассмотрение в трудовой арбитраж

Общее собрание может определить первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров, если не одна из профсоюзных организаций не объединяет:

1. более $\frac{3}{4}$ всех работников
2. более $\frac{1}{3}$ всех работников
3. +более половины работников
4. все вышеперечисленное

Кто возглавляет забастовку:

- 1.+представительный орган работников
- 2.председатель
- 3.старшина, выбранный работниками
- 4.трудовой арбитр

К работе в ночное время могут привлекаться с их письменного согласия:

- 1.+женщины, имеющие детей до 3-х лет
- 2.беременные женщины
- 3.несовершеннолетние

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

- 1.+ одного месяца со дня обнаружения
- 2.двух месяцев со дня обнаружения
- 3.одного года со дня обнаружения
- 4.трех месяцев со дня обнаружения

После возникшей ссоры с одним из сотрудников института, Скляров обратился к администрации с просьбой освободить его о занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Склярова по соглашению сторон. Через два дня после издания приказа Скляров потребовал свое заявление обратно. Администрация института возражала. Кто прав в этой ситуации? Решите данный спор.

Ответ: В данном случае права администрация, и она имеет право не возвращать его заявление, т.к. он уволен не по собственному желанию, а по соглашению сторон. То есть между администрацией и Скляровым было заключено мировое соглашение, которое принимается только один раз. На основании ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Таблица 6 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ПКос-2} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения</p> <p>ИД-3_{ПКос-2} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения</p>	<p>Не совсем твердо владеет материалом по теме, затрудняется в систематизации информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Затрудняется в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При ответах допускает мало-существенные погрешности, искажения логической последовательности, неточные ссылки на нормативно-правовые акты. В целом владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент по существу отвечает на поставленные вопросы, систематизирует информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций. Испытывает затруднения в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. В ответах на вопросы допускает небольшие пробелы, не искажающие его содержания. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Студент способен с высоким уровнем самостоятельности систематизировать информацию различных типов для анализа проблемных ситуаций, применять выработанную стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При проведении практических занятий правильно, логически верно, аргументированно излагает учебный материал, правильно отвечает на поставленные вопросы, используя при этом ссылки на правовые акты. Владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности.</p>

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Выполнение курсовой работы (проекта) по дисциплине не предусмотрено

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине экзамен.

**Оценочные материалы и средства для проверки
сформированности компетенций**

ПКос-2 Способен осуществлять разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

1.Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по инициативе работодателя без согласия работника допускается:

в случае производственной необходимости в качестве дисциплинарного взыскания;
в случае длительной болезни работника в течение года, за который предоставляется отпуск
+не допускается

Все ответы верны

2.Кому не устанавливается испытание при приеме на работу:

для руководителей организаций

+для лиц, не достигших возраста 18 лет

для лиц пенсионного возраста

для лиц, заключивших срочный трудовой договор

3.Перевод работника на другую должность возможен при:

+ согласия работника

необходимости рабочего процесса

требования руководства

строго по решению трудового коллектива

4.Кого запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни:

женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

+беременных женщин

женщин, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет

5.К работе в ночное время могут привлекаться с их письменного согласия:

+женщины, имеющие детей до 3-х лет

беременные женщины

несовершеннолетние

6.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

+ одного месяца со дня обнаружения

двух месяцев со дня обнаружения

одного года со дня обнаружения

трех месяцев со дня обнаружения

7. Товаровед супермаркета Токарева 4 сентября 2021 г. подала заявление об увольнении по собственному желанию. Спустя 10 дней Токарева заявила, что передумала увольняться. Администрация ответила Токаревой, что на ее место приглашена Ма-

ринулина, которая уже уволилась с прежней работы, и после ухода с работы Токаревой будет принята на ее место. Дайте правовую оценку ситуации.

Ответ: В соответствии со ст.64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

8. Воспитательница детского сада Павлова подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. После истечения 10 дней Павлова обратилась к заведующей детским садом с просьбой вернуть ей заявление, т.к. она передумала увольняться. Заведующая детским садом отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что она уже подобрала на ее место нового работника, и Павлова будет уволена в соответствии с ее заявлением. Определите, законны ли действия заведующей детским садом?

Ответ: До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. В данном случае действия заведующей детским садом незаконны, т.к. на место Павловой в письменной форме никто не приглашен. Подобрать - это еще не пригласить в письменной форме.(ст.80 ТК РФ)

9. После возникшей ссоры с одним из сотрудников института, Складов обратился к администрации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Складова по соглашению сторон. Через два дня после издания приказа Складов потребовал свое заявление обратно. Администрация института возражала.

Требуется: ответить на вопрос: кто прав? Решите данный спор.

Ответ: В данном случае права администрация, она имеет право не возвращать его заявление, т.к. он уволен не по собственному желанию, а по соглашению сторон.

10. Каким нормативным актом регулируются взаимоотношения между работником и работодателем?

Ответ: Трудовым кодексом РФ.

11. Дайте определение понятию «эмансипация»

Ответ: С момента объявления несовершеннолетнего, достигшего 16 лет, дееспособным, если он работает по трудовому договору или с согласия законных представителей занимается предпринимательской деятельностью (эмансипация).

12. Какое условие трудового договора является одним из обязательных (необходимых) при его заключении.

Ответ: условие о трудовой функции работника

Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки:

– базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценке «удовлетворительно» (50-64% от максимального балла);

– повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85% от максимального балла) и «отлично» (более 86% из максимального балла).

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине экзамен.

Фонд оценочных средств для проведения повторной промежуточной аттестации формируется из числа оценочных средств по темам, которые не освоены студентом.

Примечание:

Дополнительные контрольные испытания проводятся для студентов, набравших менее 50 баллов (в соответствии с «Положением о модульно-рейтинговой системе»).

Таблица 7 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-2} Разрабатывает планы, программы и процедуры управления персоналом структурного подразделения ИД-2 _{ПКос-2} Создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИД-3 _{ПКос-2} Определяет задачи и организует работу персонала структурного подразделения	Владеет материалом по теме, но испытывает затруднения в систематизации информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Затрудняется в выработке стратегии действий для построения алгоритмов решения поставленных задач. При ответах допускает малозначительные погрешности, искажения логической последовательности, неточные ссылки на нормативно-правовые акты. В целом владеет нормативно-правовой базой при осуществлении профессиональной деятельности