

ФГБОУ ВО Университет биотехнологий

Кафедра государственного и муниципального администрирования

Рег. № ДПЧ 03-37 0.0/8
УМР 03-37 0.0/8
«20» 01 2026г.

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «16» 01 2026 г. № 5

Заведующий кафедрой государственного и
муниципального администрирования

И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.09 Управление трудовыми отношениями

Шифр и наименование дисциплины

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Код и наименование направления подготовки

Административно-государственное управление;

Управление муниципальным развитием

Направленность (профиль)

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Роль и значение управления трудовыми отношениями в мире и России.	УК-11	Перечень дискуссионных вопросов
2	Система социального партнерства в сфере труда.	УК-11	Задания в тестах
3	Управление занятостью населения в России.	УК-11	Перечень дискуссионных вопросов
4	Возникновение трудового отношения.	УК-11	Решение кейс-задания
5	Изменение трудового отношения	УК-11	Задания в тестах
6	Прекращение трудового отношения (договора).	УК-11	Деловая игра
7	Управление рабочим временем и временем отдыха.	УК-11	Перечень дискуссионных вопросов
8	Государственная политика в сфере регулирования доходов населения.	УК-11	Кейс-задачи
9	Роль трудового распорядка и дисциплины труда в управлении трудовыми отношениями.	УК-11	Задания в тестах
10	Государственная политика в области охраны труда.	УК-11	Перечень дискуссионных вопросов
11	Материальная ответственность сторон трудовых отношений.	УК-11	Кейс-задачи. Задания в тестах
12	Защита трудовых прав участников трудовых отношений.	УК-11	Эссе
13	Реферат, экзамен	УК-11	Темы реферата, вопросы к экзамену

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Университет биотехнологий
Кафедра государственного и муниципального администрирования

Темы рефератов

по дисциплине Управление трудовыми отношениями
(наименование дисциплины)

1. Трудовые правоотношения и отношения непосредственно связанные с трудовыми, их особенности и виды.
2. Роль международной организации труда в управлении трудовыми отношениями в России.
3. Органы государственной власти, осуществляющие управление трудовыми отношениями в РФ.
4. Отличия трудовых правоотношений от гражданских правоотношений в сфере труда.
5. Роль трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
6. Профсоюз как представитель трудового коллектива.
7. Социальное партнерство: понятие, уровни, формы.
8. Роль коллективных переговоров в управлении трудовыми отношениями в организации.
9. Коллективные договора и социально-партнерские соглашения как инструмент управления трудовыми отношениями.
10. Занятость населения: понятие, формы и правовое регулирование.
11. Основные направления государственной политики в сфере занятости населения.
12. Безработица: понятие, причины, последствия и поддержка безработных.
13. Самозанятость: понятие, правовой статус и его особенности.
14. Негосударственные организации, содействующие занятости населения и основные формы их работы.
15. Понятие трудового договора, его виды и содержание.
16. Порядок заключение трудового договора.
17. Перевод и перемещение работника: понятие, виды, оформление.
18. Понятие, порядок и общие основания прекращения трудового договора.
19. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
21. Государственные гарантии для работника при прекращении трудовых отношений.
22. Понятие и виды рабочего времени.
23. Режим рабочего времени.
24. Время отдыха и его виды.
25. Отпуск: понятие, виды, порядок предоставления.
26. Понятие заработной платы и способы её регулирования.
27. Государственная политика в сфере регулирования доходов населения.
28. Доходы население: понятие, структура и источники формирования.
29. Особенности доходов населения в государствах с рыночной экономикой.

30. Дисциплина труда: понятие, содержание, регулирование.
31. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, порядок применения.
32. Материальная ответственность работника.
33. Материальная ответственность работодателя.
34. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
35. Роль государственной инспекции труда в управлении трудовыми отношениями.
36. Самозащита трудовых прав.
37. Государственная политика в области охраны труда.
38. Управление охраной труда в организации.
39. Индивидуальный трудовой спор и порядок его разрешения.
40. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема: Роль и значение управления трудовыми отношениями в мире и России.

Перечень дискуссионных вопросов:

1. Понятие роль трудового отношения в жизни современного общества.
2. История создания и роль международной организации труда.
3. Рынок труда: понятие, механизм, участники.
4. Влияние глобализации на развитие трудовых отношений. Конкуренция за человеческий капитал на международном и национальном рынке труда.
5. Основные нормативно-правовые акты, регламентирующие использование труда в России.
6. Особенности социально-экономических отношения в условиях рыночной экономики.

7. Понятие и основания возникновения трудовых правоотношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми в России.
8. Участники отношений и их правовой статус.

Критерии оценки:

Оценки «зачтено» заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Допускаются незначительные отступления от регламента или содержательные ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.

Оценки «не зачтено» заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

Тема: Система социального партнерства в сфере труда.

Задания в тестах

1. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступать:
 - 1) Только работники
 - 2) Только работодатели
 - 3) Любая из сторон
2. Представители сторон, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:
 - 1) 3 дней
 - 2) 7 дней
 - 3) 10 дней
3. Стороны должны предоставить имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, со дня получения соответствующего запроса не позднее:
 - 1) 7 дней
 - 2) 10 дней
 - 3) 2-х недель
4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более:
 - 1) 1 месяца
 - 2) 2 месяцев
 - 3) 3 месяцев

5. Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) Равноправие сторон
- 2) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда
- 3) Добровольность принятия сторонами на себя обязательств
- 4) Обязанность работодателя заключать коллективный договор

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.
- оценка «хорошо» - если допущена 1 ошибка.
- оценка «удовлетворительно» - если допущено 2 ошибки.
- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 3 и более ошибок.

Тема: Управление занятостью населения в России.

Перечень дискуссионных вопросов

1. Занятость населения: понятие, формы и правовое регулирование.
2. Государственная политика в области содействия занятости населения.
3. Безработица: понятие, причины, формы и последствия.
4. Структура, основные полномочия и роль службы занятости населения в регулировании трудовых отношений.
5. Порядок признания безработным и материальная поддержка безработных и членов их семей.
6. Самозанятость: понятие, правовой статус и особенности.
7. Формы содействия занятости населения.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлена презентация или раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;

- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументированно;

- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает не достаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;

- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тема: ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ.

Кейс-задача

Задание 1.

Описание ситуации. Салон красоты «Королева» заключила с парикмахером Ивановой Н.Г. гражданско-правовой договор оказания услуг, в соответствии с которым она должна предоставлять парикмахерские услуги клиентам салона и получала свое вознаграждение ежедневно в размере 30% от прайса салона. Соответствующие ведомости составлялись ежедневно и к размеру вознаграждения у Ивановой Н.Г. претензий нет. Через несколько лет работы Ивановой Н.Г. вышла замуж и в ближайшее время собирается выйти в отпуск по беременности и родам, а в дальнейшем в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. Трудовой коллектив за неё был рад, однако когда встал вопрос об оплате отпуска и по беременности и родам директор сообщила, что ей никакие выплаты не положены так как она работает в соответствии с гражданско-правовым договором и с больничным листом она должна обратиться в социальную службу или фонд обязательного социального страхования.

Постановка задачи. Определите какие возникли отношения в данном случае трудовые или гражданско-правовые и обоснуйте свой ответ. Будет ли оплачиваться больничный лист и кем? Какой будет размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет – минимальный в соответствии с законодательством или пропорционально ее дохода? Сохранится ли за Иванова Н.Г. её место в салоне красоты? Куда её стоит обратиться в связи с возникшей ситуацией? Обоснуйте свое решение по предложенной ситуации.

Задание 2.

Описание ситуации. Студент Рогов И.К. в период каникул решил устроиться разнорабочим на стройку. Найдя вакансию на одном из сайтов в интернете он обратился к бригадиру. Во время собеседования они договорились о приеме на работу, размере заработной платы и режиме рабочего времени и др. вопросах. На следующий день Рогов И.К. вышел на работу и добросовестно в течении месяца исполнял свои трудовые обязанности. По истечении месяца студент подошел к бригадиру за своей заработной платой. Однако бригадир сообщил ему, что он зарплату выплачивать не будет и по этому вопросу ему надо обратиться в отдел кадров или в бухгалтерию строительной компании. Отдел кадров ответил, что они не знали о трудоустройстве Рогова И.К. и соответственно не будут

оплачивать его работу.

Постановка задачи. Оцените ситуацию. Кто неправ и какие ошибки допущены участниками данного отношения? Возникло ли в данной ситуации трудовое отношение или нет? Будет ли оплачен труд Рогова И.К.? Куда он может обратиться за помощью? Какое, по Вашему мнению, решение будет принято компетентным органом, обоснуйте его.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задачи решены;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задачи не решены.

Тема: Изменение трудового отношения

Задания в тестах

1. Перевод – это
 - 1) Изменение существенных условий труда
 - 2) Изменения не влекущие изменения трудовой функции
 - 3) Поручение работы на другом агрегате
 - 4) Постоянное или временное изменение трудовой функции работника
2. По общему правилу переводы возможны
 - 1) С устного согласия работника
 - 2) Только с письменного согласия работника
 - 3) Работодатель издает приказ самостоятельно
 - 4) По предписанию органов власти (государственных и муниципальных)
3. По общему правилу, об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть предупрежден об этом
 - 1) Не менее чем за 10 дней
 - 2) Не менее чем за 1 месяц
 - 3) Не менее чем за 2 месяца
 - 4) Не менее чем за 3 месяца
4. Перевод без согласия работника
 - 1) Невозможен
 - 2) Возможен в случаях, предусмотренных трудовым договором
 - 3) Возможен в случаях, предусмотренных трудовым кодексом
 - 4) Возможен в случаях, предусмотренных коллективным договором
5. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон допускается на срок
 - 1) До 1 года
 - 2) Более 1 года
 - 3) 6 месяцев
 - 4) 5 лет
6. Перемещение работника
 - 1) Является разновидностью перевода и возможно только с согласия работника

- 2) Не является переводом, но возможно только с согласия работника
 - 3) Не является переводом и не требует согласия работника
 - 4) Нет правильного ответа
7. По общему правилу изменение условий трудового договора возможно
- 1) Только в письменной форме
 - 2) По соглашению сторон
 - 3) В связи с производственной необходимостью
 - 4) В связи с устной инициативой работника
8. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе более чем на _____ или _____ переводе, то при его отказе договор прекращается в соответствии с трудовым кодексом РФ
- 1) На срок более 4 месяцев
 - 2) Постоянный перевод
 - 3) На срок не более 2 месяцев
 - 4) У работодателя нет подходящей работы.
9. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 месяцев с момента возникновения у него права собственности вправе прекратить трудовой договор с
- 1) Главным бухгалтером
 - 2) Начальником отдела кадров
 - 3) Заместителями директора
 - 4) Главным инженером
10. При несогласии с переводом работник может обратиться:
- 1) В суд
 - 2) В прокуратуру
 - 3) В профсоюзную организацию
 - 4) В трудовую инспекцию

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.
- оценка «хорошо» - если допущена 4 ошибка.
- оценка «удовлетворительно» - если допущено 4 ошибки.
- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 6 и более ошибок.

Тема: Прекращение трудового отношения (договора).

Деловая игра: «Прекращение трудового договора по инициативе работодателя»

Цель – научиться использовать трудовое законодательство в практической деятельности организации.

Группа разбивается на подгруппы по 4 человека каждая и самостоятельно выбирает одно из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренное ст. 81 ТК РФ и вы-

полняет следующие задания:

- характеризует ситуации, в которых применимо данное основание;
- раскрывает механизм его использования;
- рассказывает какие гарантии для работника предусмотрены в данной ситуации.
- рассказывает какие могут наступить последствия для работодателя в случае нарушения им трудового законодательства.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задача, поставленная в деловой игре перед группами, решена (при условии активного участия каждого оцениваемого студента; демонстрации знаний в рамках рассматриваемой темы);
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задача, поставленная в деловой игре перед группами, не решена или студент в процессе группового обсуждения не принимал активного участия; продемонстрировал отсутствие знаний в рамках рассматриваемой темы).

Тема: Управление рабочим временем и временем отдыха

Перечень дискуссионных вопросов

- 1) Понятие рабочего времени и его виды.
- 2) Режим рабочего времени.
- 3) Регулирование рабочего времени в организации.
- 4) Понятие и виды времени отдыха.
- 5) Порядок предоставления отпуска.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлена презентация или раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;
- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументированно;
- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает не достаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;

- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тема: Государственная политика в сфере регулирования доходов населения.

Кейс-задача

Уровень благосостояния людей характеризуется, прежде всего, получением доходов. Доходы населения – это сумма денежных средств и материальных благ, полученных в общественном производстве или произведенная домашним хозяйством, или какой-либо другой деятельности за определенный промежуток времени. В доходы населения входит заработная плата, предпринимательский доход, дивиденды на имеющиеся у населения акции, проценты на сбережения, вложенные в банк, рента на сданную в аренду недвижимость и др. Источником доходов предприятий или фирм является прибыль, процент или рента, в зависимости от типа предприятия.

Именно доходы определяют наши возможности в питании и одежде, в получении образования и медицинских услуг; возможности посещать театры и приобретать книги, активно путешествовать по миру и т. д. Доходы населения подразделяются на: денежные, натуральные, номинальные, располагаемые, реальные. Денежные доходы населения включают все поступления денег в виде оплаты труда, доходов от предпринимательской деятельности, пенсий, стипендий, различных пособий, доходов от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты, доходов от продажи товаров, доходы от оказания на сторону различных услуг и др. Натуральные доходы включают, прежде всего, продукцию, произведенную домашними хозяйствами для собственного потребления, а также полученную в общественном производстве. Номинальные доходы – это общее количество денег, которое получено за определенный период времени. Номинальные доходы характеризуют уровень денежных доходов независимо от налогообложения и изменения цен. Располагаемый доход представляет только ту часть номинального дохода, которая может быть использована непосредственно на личное потребление товаров и услуг, а также на сбережения. Иными словами, располагаемый доход равен номинальному доходу минус взносы налоги, обязательные платежи (отчисления в пенсионный фонд, на социальные нужды и другие). Реальный доход отражает покупательную способность нашего денежного дохода. Он представляет собой количество товаров и услуг (в стоимостном выражении), которое может купить на располагаемый доход в течение определенного

периода времени (т. е. здесь учитываются возможности изменения цен). Выделяют следующие основные принципы (виды) распределения доходов:

1. Уравнилельное распределение имеет место, когда все члены общества получают равные доходы. Такой принцип характерен для первобытного общества и коммунистического, способа производства.

2. Рыночные распределительные предлагает, что каждый из владельцев того или иного фактора производства (земли, труд, капитала) предпринимательство получает разный доход – в соответствии с хозяйственной полезностью и продуктивностью своего фактора.

3. Распределение по накопленному имуществу проявляется в получении дополнительных доходов теми, кто накапливает и передает по наследству какую-либо собственность (землю, предприятия, дома, ценные бумаги и другое имущество).

4. Привилегированное распределение особо характерно для стран с неразвитой демократией и гражданским пассивным обществом. Там правительства самоуправно перераспределяют общественные блага в свою пользу, устанавливая себе повышенные доклады и пенсии, создавая хорошие условия жизни, труда, лечения отдыха и другие льготы.

Какая бы система распределения не была справедливой, в любом современном обществе неизбежно неравенство доходов людей. Причины, вызывающие неравенство доходов:

1. Различия в индивидуальных способностях. Люди — разные по своим интеллектуальным, физическим, творческим и другим способностям. Эти особенности формируют различную предрасположенность людей к эффективному выполнению тех или иных видов работ.

2. Различия в квалификации и опыте. Люди получают разный уровень образования, в том числе и профессионального, и обладают разным опытом в выполнении определенных работ. Более сложный труд требует, как правило, более высокого уровня образовательной подготовки. Более сложный труд уменьшает количество претендентов, способных выполнить такую работу. Как следствие, в стабильном обществе тот, кто способен заниматься более сложной работой, как правило, получает больший доход.

3. Различия в готовности и способности работать в особых условиях. Работа, например, шахтеров связана с большим риском, с высокой степенью физической интенсивности труда. Работа на атомных электростанциях сопряжена с высокой ответственностью, здесь применяются очень сложные технологические системы, следствия нарушения в которых потенциально могут принести большой ущерб. Если взять предпринимательскую деятельность, то она также требует готовности и умения рисковать, много и интенсивно трудиться.

4. Различия в собственности. С начала 90-х годов заметно расширяется число людей, получающих доходы от владения капиталом, ценными бумагами. Среди них выделяются, прежде всего, те, кто занимается предпринимательской деятельностью. Распределение капитала, акций и

других активов является одним из факторов, вызывающих дифференциацию доходов.

Дифференциация доходов населения – реально существующие различия в уровне дохода населения, в значительной степени, предопределяющие социальную дифференциацию в обществе, характер его социальной структуры. В стране с развитой рыночной экономикой уровень дохода является одним из важнейших конструирующих социальное положение признаков (наряду с собственностью, отношение к власти и т.д.) Общество с рациональной дифференциацией доходов, относительно равномерной, наиболее устойчиво за счет многочисленного среднего класса, имеет интенсивную социальную мобильность, сильные стимулы к социальному продвижению и профессиональному росту. И наоборот, как свидетельствует исторический опыт многих стран, общество с резкой дифференциацией доходов крайних полюсных групп населения отличается социальной неустойчивостью, отсутствию сильных стимулов к профессиональному росту, значительной степени криминогенности социальных отношений.

Дифференциация доходов фиксируется органами статистики и «распределяет» население по группам (долям) в зависимости от среднедушевых доходов. Показатели, отражающие дифференциацию доходов населения, важны для анализа различных социально-экономических процессов, их мониторинга при проведении активной социальной политики, используются также при составлении государственных программ социально-экономического развития. Именно социальная политика государства призвана смягчить неравенство в доходах людей, чтобы не допускать чрезмерного социального расслоения и напряженность в обществе.

Постановка задачи. Какие элементы включает в себя социальная система современного государства? Что собой представляет современная социальная политика России? Кто ее осуществляет? Оцените эффективность реализуемой социальной политики? Что по Вашему мнению в ней необходимо изменить?

Бедность очень сложное и опасное социальное явление. Как вы понимаете суть, причины и последствия этого явления? Что необходимо предпринять самому человеку если он столкнулся с бедностью? Оцените насколько эффективно современное правительство решает проблемы бедности в России? Что необходимо изменить.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задача, поставленная в деловой игре перед группами, решена (при условии активного участия каждого оцениваемого студента; демонстрации знаний в рамках рассматриваемой темы);

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задача, поставленная в деловой игре перед группами, не решена или студент в процессе группового обсуждения не принимал активного участия; продемонстрировал отсутствие знаний в рамках рассматриваемой темы).

Тема: Роль трудового распорядка и дисциплины труда в управлении трудовыми отношениями.

Задания в тестах

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:
 - 1) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
 - 2) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя;
 - 3) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа;
 - 4) совместным решением работодателя и представительного органа работников.
2. В чем выражается значение дисциплины труда:
 - 1) способствует эффективной организации производственного процесса
 - 2) повышает оплату труда работников в зависимости от условий труда;
 - 3) повышает производительность труда работников;
 - 4) снижает количество нарушений работниками.
3. Работники могут быть представлены к государственным наградам за:
 - 1) особые трудовые заслуги перед обществом и государством;
 - 2) особые трудовые заслуги перед государством;
 - 3) высокую производительность труда;
 - 4) высокие достижения в работе.
4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:
 - 1) замечание;
 - 2) увольнение;
 - 3) штраф;
 - 4) строгий выговор.
5. Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:
 - 1) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти;
 - 2) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
 - 3) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
 - 4) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации.
6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:
 - 1) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;
 - 2) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске;

- 3) трех месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;
 - 4) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске.
7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в:
- 1) течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе;
 - 2) течение трех календарных дней со дня его издания;
 - 3) течение пяти рабочих дней со дня его издания;
 - 4) в день его издания и доводится до сведения всех работников;
10. Помимо общих дисциплинарных взысканий к государственным служащим могут быть применены взыскания:
- 1) строгий выговор;
 - 2) освобождение от занимаемой должности;
 - 3) предупреждение о неполном служебном соответствии;
 - 4) предупреждение.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.

оценка «хорошо» - если допущена 4 ошибка.

оценка «удовлетворительно» - если допущено 4 ошибки.

оценка «неудовлетворительно» - если допущено 6 и более ошибок.

Тема: Государственная политика в области охраны труда

Перечень дискуссионных вопросов

- 1) Роль государственной инспекции труда.
- 2) Обязательные медицинские осмотры.
- 3) Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- 4) Государственная экспертиза условий труда.
- 5) Службы (комиссии) охраны труда в организации.
- 6) Несчастный случай: понятие, порядок расследования и учета.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;

- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно

оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументированно;

- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает не достаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;

- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тема: Материальная ответственность сторон трудовых отношений.

Кейс-задачи

Задание 1.

Описание ситуации. Водитель руководителя коммерческой организации Вилков Н.Г. в выходной день воспользовался служебным автомобилем для того, чтобы съездить на дачу вместе с членами своей семьи. На обратной дороге, находясь в нетрезвом состоянии, совершил аварию, в результате которой служебный автомобиль был пригнан непригодным для восстановления. Стоимость автомобиля превышала 5 000 000 рублей, а средний заработок Вилков Н.Г. составляет 40 000 рублей.

Описание задачи. К какой ответственности может быть привлечен Вилков Н.Г.? К какому виду материальной ответственности должен быть применен Вилков Н.Г.? Какой порядок возмещения материального ущерба?

Задание 2.

Описание ситуации. По результатам ревизии наличия материальных ценностей, переданных строительно-монтажной бригаде ДСК-1, проведенной за период с 1 января 2020 г. по 1 июля 2020 г., было установлена недостача строительных материалов на общую сумму 150 000 руб.

В строительной бригаде в этот период трудилось 10 человек, включая бригадира, с которыми был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Работники бригады отказались возместить возникшую недостачу, ссылаясь на то, что утрата могла образоваться в результате проникновения на территорию строительного комплекса посторонних лиц в ночное время, когда работы не производились.

Работник бригады Сидоров уволился в середине июня 2020 года. Монтажник бригады Володин был нетрудоспособен в связи с производственной травмой в период с марта по май 2020 года.

Описание задачи. Несут ли работники бригады материальную ответственность за недостачу? Кто вправе решать вопрос о привлечении работников бригады к материальной ответственности? Как должен решаться вопрос о материальной ответственности Сидорова и Володина?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задачи решены;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задачи не решены.

Задания в тестах

1. Полная материальная ответственность возлагается на работника:
 - 1) при заключении договора о полной материальной ответственности.
 - 2) при умышленном причинении вреда имуществу работодателя.
 - 3) при опоздании на работу больше 4 часов без уважительной причины.
 - 4) При возникновении аварии в организации во время смены работника
2. Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора?
 - 1) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне
 - 2) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора
 - 3) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации
 - 4) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель
3. Что понимается под прямым действительным ущербом?
 - 1) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества
 - 2) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества
 - 3) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода
 - 4) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода
4. Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?
 - 1) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия
 - 2) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда
 - 3) причинения материальной ответственности в нерабочее время

- 4) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику
5. В каких пределах работник несет материальную ответственность?
 - 1) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами
 - 2) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом
 - 3) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами
 - 4) ограничений не установлено

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.

оценка «хорошо» - если допущена 1 ошибка.

оценка «удовлетворительно» - если допущено 2 ошибки.

оценка «неудовлетворительно» - если допущено 3 и более ошибок.

**Тема: Защита трудовых прав участников трудовых отношений
Эссе**

Защита трудовых прав участников трудовых отношений

Эссе пишется студентом на выбор по любому способу защиты прав участников трудового отношения

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ
ПО ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

Вопросы к экзамену
по дисциплине Управление трудовыми отношениями
(наименование дисциплины)

1. Управления трудовыми отношениями: понятие, участники.
2. Создание и основные направления деятельности международной организации труда.
3. Основные нормативно-правовые акты, регламентирующие использование труда в России.
4. Основания возникновения трудовых отношений.
5. Правовой статус работника.
6. Работодатель: понятие, правовой статус.
7. Принудительный труд: понятие и черты.
8. Понятие, уровни и формы социального партнерства в сфере труда.
9. Роль Российской трехсторонней комиссии в регулировании социально-трудовых отношений.
10. Коллективных переговоров как способ участие в управлении организацией.
11. Коллективный договор: понятие, стороны, значение.
12. Профсоюзные органы и их роль в управлении трудовыми отношениями.
13. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
14. Правовой статус безработного.
15. Материальная поддержка безработных и членов их семей.
16. Самозанятость: понятие, правовой статус и его особенности.
17. Формы содействия занятости населения.
18. Трудовой договор: понятие, форма и содержание, виды.
19. Испытание при приеме на работу и его результат.
20. Перевод, перемещение, отстранение от работы.
21. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
23. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, применимые ко всем работникам.
24. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
25. Понятие и виды рабочего времени.
26. Режим рабочего времени.
27. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение смены.
28. Ежегодный оплачиваемый отпуск: понятие, продолжительность, порядок предоставления.
29. Понятие и основные направления государственной политики в сфере регулирования доходов населения.
30. Доходы населения: понятие и источники формирования.
31. Понятие и структура заработной платы.
32. Минимальный размер заработной платы.
33. Порядок место и сроки выплаты заработной платы.

34. Правила внутреннего трудового распорядка.
35. Поощрение участников трудовых отношений.
36. Дисциплинарные взыскания: виды, основание, порядок и последствия применения.
37. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
38. Роль государственной инспекции труда.
39. Права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
40. Государственная экспертиза условий труда.
41. Несчастный случай: понятие, порядок расследования и учета.
42. Материальная ответственность работодателя перед работником.
43. Материальная ответственность работника.
44. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудовых прав.
45. Федеральная инспекция труда: полномочия, основные принципы и задачи деятельности.
46. Защита прав работников профессиональными союзами.
47. Самозащита работниками своих прав.
48. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
49. Комиссия по трудовым спорам как орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
50. Коллективный трудовой спор и порядок его рассмотрения.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении

практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции УК-11:

Задание 1. Трудовые отношения - это:

- 1) отношения по организации труда и управлению трудом в конкретной организации;
- 2) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 3) отношения, приносящие доход исполнителю задания или поручения;
- 4) отношения, возникающие между сторонами для достижения конкретной цели.

Ответ: б

Задание 2. Участниками социального партнерства являются:

- а) работники и органы государственной (муниципальной) власти;
- б) работники и работодатели;
- в) работники, работодатели и органы государственной (муниципальной) власти;
- г) работодатели и органы государственной (муниципальной) власти.

Задание 3. Кем утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка?

- 5) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- 6) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя;
- 7) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа;
- 8) совместным решением работодателя и представительного органа работников.

Ответ: в

Задание 4. Решение о признании гражданина безработным принимается:

- 1) службой занятости населения;
- 2) работодателем в момент прекращения трудового отношения;
- 3) органами местного самоуправления;
- 4) прокуратурой.

Ответ: а

Задание 5. Верно ли утверждение: «Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации»?

- а) да;
- б) нет.

Ответ: а

Задание 6. Государство обязано создать благоприятные условия и правовую базу, чтобы каждый имел возможность реализовать свое право на труд, так ли это?

- а) да;
- б) нет;
- в) отчасти.

Ответ: а

Задание 7. Что означает дискриминация в труде?

- а) отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность;
- б) отказ в приеме на работу по состоянию здоровья гражданина;
- в) отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением.

Ответ: в

Задание 8. Какой закон является основным для каждого работника в РФ?

- а) Трудовой кодекс РФ;
- б) Конституция РФ;
- в) Федеральный закон «О занятости населения в РФ».

Ответ: а

Задание 9. Метод трудового права - это:

- а) способы и приемы распределения по трудовому праву;
- б) совокупность приемов и способов охраны трудового права;
- в) совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права.

Ответ: в

Задание 10. Продолжительность минимального ежегодного отпуска составляет:

- а) 31 календарный день;
- б) 28 календарных дней;
- в) 21 календарный день.

Ответ: б

Задание 11. Что относят к источникам трудового права?

Ответ:

Задание 12. Опишите кратко порядок организации расследования несчастного случая на производстве.

Ответ:

Задание 13. Для расчета среднего заработка учитываются:

Ответ:

Задание 14. Порядок привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы.

Ответ:

Задание 15. Коллективный договор – это::

Ответ:

Задание 16. Понятие и виды рабочего времени.

Ответ:

Задание 17. Роль государственной инспекции труда.

.

Ответ:

Задание 18. Работодатель: понятие, правовой статус.

Ответ:

Задание 19. Кому в соответствии с трудовым законодательством предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни?

Ответ:

Задание 20. . Социальное партнерство - это:

Ответ:

Критерии оценки результатов тестирования:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов (<https://edubiotech.ru/file/403>: режим доступа свободный);
2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся (<https://edubiotech.ru/file/104821>: режим доступа свободный).