

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Правовое обеспечение кадровой политики предприятия

**Код модуля**  
1158449(1)

**Модуль**  
Управленческая деятельность в HR

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Жевняк Оксана Викторовна	кандидат юридических наук, доцент	Доцент	правового регулирования экономической деятельности

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Русакова И.Ю.

**Авторы:**

- **Жевняк Оксана Викторовна, Доцент, правового регулирования экономической деятельности**

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Правовое обеспечение кадровой политики предприятия**

1.	<b>Объем дисциплины в зачетных единицах</b>	3	
2.	<b>Виды аудиторных занятий</b>	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	<b>Промежуточная аттестация</b>	Экзамен	
4.	<b>Текущая аттестация</b>	Контрольная работа	1

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Правовое обеспечение кадровой политики предприятия**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения (индикаторы)</b>	<b>Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
ОПК-2 -Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций	З-2 - Изложить методы анализа и оценки информации для выявления проблем в профессиональной области З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области, опираясь на научные теории и концепции П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной	Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>информации, научных теорий и концепций</p> <p>У-1 - Самостоятельно выявлять значимые проблемы и определять причины и следствия явлений и процессов, используя методы прогнозирования, анализа и оценки профессиональной информации</p> <p>У-2 - Определять способы и оценивать альтернативные пути решения проблем в профессиональной области с использованием научных теорий и концепций, методики прогнозирования</p>	
<p>УК-1 -Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, в том числе в цифровой среде</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать аналитические способности и критическое мышление</p> <p>З-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения</p>	<p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

	поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения	
ПК-6 -Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации	З-1 - Описывать особенности и взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления персоналом организации П-1 - Планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению изменениями в подсистемах управления персоналом в соответствии с изменением стратегии организации У-1 - Внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику У-2 - Принимать решения на основе анализа подсистем управления персоналом по их изменению	Контрольная работа Практические/семинарские занятия Экзамен

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.50</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>опрос по темам лекций</i>	2,	50
<i>работа на занятиях</i>	2,	50
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.50</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.50</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50</b>		

Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	2,	50
<i>академическая активность на практических занятиях</i>	2,	50
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1.00</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.00</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

**Критерии оценивания учебных достижений обучающихся**

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

**Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням**

<b>Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
		<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)

4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Система норм, регулирующих кадровую политику предприятия
  2. Источники правового регулирования кадровой политики
  3. Роль социального партнерства для формирования и реализации кадровой политики предприятия
  4. Трудовой договор как инструмент кадровой политики предприятия
  5. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха
  6. Правовое регулирование заработной платы
  7. Роль дисциплинарной и материальной ответственности в реализации кадровой политики предприятия
  8. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров
- LMS-платформа
1. не предусмотрена

### 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

#### Базовый

#### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Тарифная система оплаты труда. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тариф-ная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы. Надбавки и доплаты. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет и др. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифа-ми. Порядок и сроки выплаты заработной



платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Удовлетворение социальных нужд работников за счет организации

2. Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников (право на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.). Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда.

Примерные задания

1. Сотрудника финансового отдела Иванова Б.Б., работающего в должности экономиста перевели в

планово-экономический отдел на должность экономиста. Существенно условия труда не изменились

и Иванов не против перевода. Вы кадровый аудитор, дайте рекомендации какие документы

необходимо оформить, чтобы не нарушить требования законодательства РФ.

2. Перечислите обязательные локальные нормативные акты, расскажите о порядке разработки и утверждения одного из них, а также об административной ответственности за нарушение требований законодательства.

LMS-платформа

1. не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Экзамен**

Список примерных вопросов

1. Система норм, регулирующих кадровую политику предприятия. Понятие и значение трудового права. Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателем-ми. Иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. Метод трудового права и его особенности.

2. Система трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права. Иные нормы права, регулирующие кадровую политику.

3. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования при реализации кадровой политики.

4. Понятие источников трудового права и их виды. Конституция РФ и конституции республик в составе РФ. Основные законы о труде: Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), федеральные законы и законы субъектов РФ. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и др.

5. Акты-соглашения: генеральные, региональные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и др.

6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц

7. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты.

8. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ).

9. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство.
10. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество. Понятие и значение коллективного договора. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора.
11. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров.
12. Ответственность лиц, представляющих работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.
13. Право на принятие решения о заключении коллективного договора.
14. Стороны коллективного договора и их представители. Содержание коллективного договора. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.
15. Понятие и роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
16. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
17. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора. Виды трудового договора.
18. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу
19. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
20. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда и его правовые последствия. Временные переводы. Отстранение от работы
21. Классификация оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
22. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации) и юридические гарантии охраны прав работников.
23. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся сторонами трудового договора. Расширение права работников на судебную защиту.
24. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.
25. Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды рабочего времени. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Сверхурочные работы.
26. Понятие заработной платы по трудовому праву. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного регулирования. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в РФ. Индексация заработной платы.
27. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины

28. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении обязанностей по трудовому договору. Право на обеспечение от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Виды обеспечения. Назначения и выплата обеспечения

29. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу и предмету трудовых споров. Нормативная основа порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

30. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

LMS-платформа

1. не предусмотрена

#### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.