



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
Профиль программы  
**«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления  
кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений;</p> <p>УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению;</p> <p>ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации</p>	<p>УК-2.2: Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности с учётом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;</p> <p>УК-11.1: Выбор действующих правовых норм, обеспечивающих борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способов профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней;</p> <p>ПК-1.1: Осуществляет документационное обеспечение работы с персоналом, администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представляет документы по персоналу в государственные органы</p>	<p>Нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения;</li> <li>- юридические критерии оценки персонала;</li> <li>- правовые аспекты мотивации работников;</li> <li>- особенности привлечения к ответственности за нарушения в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;</li> <li>- организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать локальные акты организации, различные виды договоров в трудовой и связанной с ней сферах;</li> <li>- формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом;</li> <li>- учитывать современные достижения управленческой мысли при правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, возникающих в организации;</li> <li>- управлять конфликтными ситуациями в организации;</li> <li>- использовать современные средства информационного и технического обеспечения системы управления персоналом на основе действующего законодательства;</li> <li>- осуществлять научно-исследовательскую деятельность;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			- навыками правового регулирования управления персоналом организации; - навыками комплексного видения современных проблем нормативно-правового регулирования стратегического управления персоналом в организации; -навыками понимания взаимосвязи нормативно-правового регулирования стратегического управления организацией в целом и ее персоналом

## **2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачета, относятся:

- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

## **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1. Типовые тестовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций (их элементов, частей) в процессе освоения дисциплины ставятся перед студентами всех форм обучения на практических занятиях после завершения рассмотрения на лекциях соответствующих тем (Приложение № 1).

Тестовое задание предусматривает выбор правильного ответа (или нескольких вариантов ответа) на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Оценка теста определяется количеством правильных ответов:

«Отлично» - 90-100% правильных ответов в тесте;

«Хорошо» - 70-90% правильных ответов в тесте;

«Удовлетворительно» - 50-70% правильных ответов в тесте;

«Неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов в тесте.

3.2. Типовые задания по темам практических занятий (Приложение № 2). Ввиду того, что задания проблемные и не могут иметь ключа правильного ответа, в приложении к каждому заданию предлагаются качественные критерии оценивания, оформленные в виде алгоритмов выполнения заданий. Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. Положительная оценка по ним ставится при выполнении студентом задания и защиты у преподавателя, ведущего практические занятия. Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания.

## **4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

Дифференциальная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1. Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2. Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональ</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые


Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>ных задач</b>	заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	заданным алгоритмом	заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой

  
В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Вариант 1**

1. Подберите правильный вариант пропущенных словосочетаний в следующем определении: Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между ... о личном выполнении работником за плату ... (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника ... при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а) трудящимся и нанимателем ... трудовой функции ... дисциплине труда;
- б) работником и работодателем ... трудовых обязанностей ... правилам внутреннего трудового распорядка;
- в) работником и работодателем ... трудовой функции ... правилам внутреннего трудового распорядка.

2. Следующие правоотношения относятся к непосредственно связанным с трудовыми:

- а) отношения по организации дополнительного медицинского страхования;
- б) отношения по пенсионному обеспечению;
- в) отношения по страхованию требований работников по заработной плате в случае банкротства работодателя.

3. Локальными нормативными актами организации являются:

- а) приказы (распоряжения) руководителя организации о командировании работников;
- б) правила внутреннего трудового распорядка организации;
- в) трудовой договор с работником.

4. По юридической силе локальные нормативные акты...

- а) выше норм ТК РФ;
- б) ниже норм ТК РФ;
- в) Обладают одинаковой с ТК РФ юридической силой.

5. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении оценки персонала:

- а) впечатление начальника;



б) процесс и результат сбора и анализа информации о выполнении персоналом порученной работы;

в) включает мнение контрольно-надзорных органов.

6. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении аттестация. Аттестация применяется:

а) только к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам;

б) только к государственным и муниципальным служащим;

в) только к специалистам в области промышленной безопасности;

г) к любым работникам в ЛНА работодателя, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

7. Видами дисциплинарных взысканий являются:

а) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;

б) замечание, выговор, увольнение;

в) порицание, выговор, увольнение.

8. Максимальный срок испытания работника, являющегося руководителем и его заместителем, главным бухгалтером и его заместителем, руководителем филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций:

а) 1 месяц;

б) 2 месяца;

в) 3 месяца;

г) 6 месяцев.

9. Содержание трудового договора регламентируется:

а) тарифным соглашением;

б) трудовым кодексом;

в) коллективным договором.

10. Наиболее эффективным методом разрешения трудовых конфликтов является:

а) увольнение одной из сторон конфликта;

б) вмешательство руководства;

в) переговоры.

11. Коллективный договор — это:

а) договор между профсоюзами и работодателями;

б) документ, регулирующий правила внутреннего трудового распорядка;

в) правовой акт, заключаемый работниками и работодателем.

12. Противодействие коррупции является обязанностью:

- а) как государственных органов, иных государственных организаций, так и организаций частного сектора (коммерческих и некоммерческих);
- б) исключительно государственных организаций и органов всех форм власти;
- в) только правоохранительных организаций.

13. Принятие Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» позволило:

- а) установить единые правовые и организационные основы противодействия коррупции в Российской Федерации;
- б) создать предпосылки для международного сотрудничества при противодействии коррупции;
- в) вести юридическую ответственность за коррупционные правонарушения.

14. Формирование кадровой политики включает в себя выработку такого документа кадровой политики как:

- а) манифест;
- б) декларация;
- в) стратегия.

15. Конфликт в организации – это:

- а) Конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) Конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- в) Конфликты между различными структурными элементами организации.

16. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

- а) управление конфликтами;
- б) управление мотивацией;
- в) стимулирование.

17. К моральным стимулам относится:

- а) участие в прибылях;
- б) гибкие социальные выплаты;
- в) улучшение условий труда;
- г) статус в коллективе.

18. К материальным стимулам относится:

- а) статус в коллективе;
- б) гибкие социальные выплаты;
- в) улучшение условий труда.

19. Трудовой договор заключается:

- а) всегда в письменном виде в одном экземпляре;
- б) всегда в письменном виде в двух экземплярах, заверяется у нотариуса;
- в) всегда в письменном виде в двух экземплярах.

20. Научная статья содержит в себе следующие части:

- а) название (заголовок), аннотация, ключевые слова, введение;
- б) название (заголовок), вступление, ключевые слова, выводы;
- в) название (заголовок), главы, выводы, список литературы.

### **Вариант 2**

1. Структура трудовых ресурсов отражает распределение:

- а) по профессиям;
- б) степени тяжести труда;
- в) дополнительному образованию.

2. Основным документом, содержащим сведения о работе, является:

- а) трудовой договор;
- б) трудовая книжка;
- в) вкладыш в трудовую книжку;
- г) приказ о приёме на работу.

3. Признаки локальных нормативных актов (ЛНА) организации:

- а) организация создает ЛНА в рамках своих компетенций, с опорой на трудовое законодательство. ЛНА рассчитаны на неоднократное применение в отношении всех или нескольких работников;
- б) ЛНА создаются для регулирования норм трудового законодательства;
- в) рассчитаны на однократное применение, создаются в самой организации, действуют независимо от трудового законодательства.

4. Не относится к основаниям возникновения трудовых отношений:

- а) заключение трудового договора;
- б) осуждение по приговору суда к наказанию, предусматривающему исправительные работы;
- в) избрание на должность.

5. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении оценки персонала:

- а) впечатление начальника;
- б) процесс и результат сбора и анализа информации о выполнении персоналом порученной работы;
- в) опирается только на независимую оценку квалификации.

6. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении отказа в приеме на работу. Отказ:

- а) должен быть обоснован актуальным решением работодателя;
- б) может быть необоснованным;
- в) должен опираться на ЛНА организации;
- г) должен опираться на результаты психологического теста.

7. Отбор персонала — это:

- а) определение профессиональной пригодности человека;
- б) проверка профессиональных знаний кандидата;
- в) инструмент проверки профессиональных знаний

8. Приспособление работника к новой среде и трудовому коллективу называется:

- а) профориентацией;
- б) профотбором;
- в) адаптацией.

9. Условия испытания работника включаются в трудовой договор:

- а) обязательно;
- б) по возможности;
- в) как дополнительное условие.

10. Российская Федерация сотрудничает в области противодействия коррупции с иностранными государствами, их правоохрнительными органами и специальными службами, а также с международными организациями в целях:

- а) задержания лиц, подозреваемых в совершении коррупционных преступлений;
- б) возврата имущества, полученного в результате совершения коррупционных правонарушений;
- в) применения норм международного права в сфере борьбы с коррупцией.

11. К последствиям коррупции относятся:

- а) финансовые потери и ущерб репутации;
- б) только ущерб репутации государственных органов;
- в) сокращения бюджетных затрат.

12. Резюме является:

- а) официальным документом;
- б) инструментом самомаркетинга;
- в) характеристикой человека

13. Трудовые договоры заключаются на срок:

- а) неопределенный срок, но имеются исключения;
- б) определенный срок, но имеются исключения;
- в) не более одного года.

14. Формирование кадровой политики включает наличие в организации:

- а) обязательных локальных нормативных документов;
- б) должности консультанта по кадровой политике;
- в) обязательное наличие заместителя руководителя по персоналу.

15. Трудовой спор является отражением наличия в коллективе:

- а) конфликта;
- б) нарушителя дисциплины;
- в) вакантных мест.

16. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

- а) управление мотивацией;
- б) стимулирование;
- в) управление конфликтами.

17. Допускается с согласия одного из родителей (опекунов) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицом, не достигшим

- а) 13 лет;
- б) 14 лет;
- в) 15 лет;
- г) 16 лет.

18. Работа с персональными данными регулируется:

- а) УК РФ;
- б) КоАП РФ;
- в) ФЗ «О персональных данных».

19. Индивидуальный трудовой спор может рассматриваться:

- а) судом;
- б) следственным комитетом;
- в) прокуратурой.

20. Научная статья содержит в себе следующие части:

- а) название (заголовок), аннотация, ключевые слова, обзор литературы;
- б) название (заголовок), ключевые слова, апофеоз, выводы;
- в) название (заголовок), графики и рисунки, выводы, список литературы.

### **Вариант 3**

1. Полномочия трудового коллектива определяются органом:

- а) общим собранием (конференцией);
- б) производственным совещанием;
- в) профсоюзным комитетом.

2. По юридической силе локальные нормативные акты...

- а) выше норм ТК РФ;
- б) ниже норм ТК РФ;
- в) обладают одинаковой с ТК РФ юридической силой.

3. Трудовой договор считается заключенным с момента:

- а) подписания работником;
- б) издания приказа о приеме на работу;
- в) с момента фактического допущения к работе.

4. Нормативные правовые акты:

- а) общеобязательны для всей территории страны;
- б) общеобязательны для территории, на которой действует уполномоченный орган власти или местного самоуправления;
- в) обязательны для определенного круга лиц.

5. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении электронного документооборота (ЭДО). Введение кадрового ЭДО путем:

- а) принятия локальных нормативных актов;
- б) извещения на общем собрании коллектива;
- в) направления уведомления в контрольно-надзорные организации.

6. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении отказа в приеме на работу. Отказ:

- а) должен быть обоснован;
- б) может быть необоснованным;
- в) должен опираться на ЛНА организации;
- г) должен опираться на результаты психологического теста.

7. Видами дисциплинарных взысканий согласно Трудовому кодексу РФ являются:

- а) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- б) замечание, выговор, увольнение;
- в) выговор, увольнение, лишение премии.

8. Трудовой договор может существовать

- а) в письменной форме;
- б) в виде электронного документа;
- в) в бездокументарной форме.

9. Основным документом, содержащим сведения о работе, является:

- а) приказ о приёме на работу;
- б) трудовая книжка;
- в) вкладыш в трудовую книжку;
- г) трудовой договор.

10. Принятие Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

- а) позволило установить единое определение коррупции;
- б) ввело обязательство госслужащих сообщать о фактах коррупции;
- в) позволило ввести национальную стратегию противодействия коррупции.

11. Субъектами юридической ответственности за коррупционные правонарушения могут быть:

- а) юридические лица, но не физические лица;
- б) только граждане Российской Федерации;
- в) граждане и подданные любых стран.

12. Максимальный срок испытания работника, не являющегося руководителем и его заместителем, главным бухгалтером и его заместителем, руководителем филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций:

- а) 1 месяц;
- б) 2 месяца;
- в) 3 месяца;
- г) 6 месяцев.

13. Комиссия по трудовым спорам образуется:

- а) из равного числа представителей работников и работодателя;
- б) по одной трети от работников, работодателя и органов по надзору за соблюдением трудового законодательства;
- в) из администрации организации.

14. Отображение формирования кадровой политики осуществляется в виде:

- а) устных указаний;
- б) локальных нормативных документов;
- в) контрактов и выполнения трудовых функций.

15. Острая форма разногласий и спора это –

- а) кризис;
- б) конфликт;
- в) нарушение трудовой дисциплины.

16. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

- а) управление дисциплиной;
- б) стратегический менеджмент персонала;
- в) управление конфликтами.

17. К законодательству об информации ограниченного доступа относится:

- а) ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
- б) ФЗ «О коммерческой тайне», ФЗ «О персональных данных»;
- в) ФЗ «О стратегическом планировании в РФ».

18. Биометрические персональные данные – это:

- а) сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность;



- б) любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу;
- в) сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, влияющие на его трудоспособность.

19. Видами дисциплинарных взысканий являются:

- а) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- б) замечание, выговор, увольнение;
- в) выговор, неполное служебное соответствие, увольнение.

20. Научная статья содержит в себе следующие части:

- а) название (заголовок), аннотация, ключевые слова, основная часть;
- б) название (заголовок), ключевые слова, апофеоз, выводы;
- в) название (заголовок), графики и рисунки, выводы, список литературы.

Приложение № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**Тема 1. Законодательные нормы в трудовой сфере**

Определить, под чьей юрисдикцией будут находиться работники российской рыбодобывающей компанией на судне под российским флагом, если судно находится в российском порту.

Алгоритм выполнения задания.

Необходимо обратиться к Конституции РФ, ст.67. Территория Российской Федерации включает в себя территории ее субъектов, внутренние воды и территориальное море, воздушное пространство над ними. На территории Российской Федерации в соответствии с федеральным законом могут быть созданы федеральные территории. Российская Федерация обладает суверенными правами и осуществляет юрисдикцию на континентальном шельфе и в исключительной экономической зоне Российской Федерации в порядке, определяемом федеральным законом и нормами международного права. Трудовым кодексом ст.13 определено, что трудовое законодательство действует на территории РФ. Таким образом, при нахождении в российском порту судно находится на территории РФ и работники находятся под юрисдикцией РФ.

**Тема 2. Нормативно-методические документы системы управления персоналом**

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по четыре часа. Они заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени подвоза, а рабочие часть времени в течение дня не работали и у них ненормированный рабочий день, никакой компенсации за дополнительные часы работы не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В каких случаях работники привлекаются к сверхурочной работе? Дайте понятие ненормированного рабочего дня. Как определяется круг лиц, имеющих ненормированный рабочий день? Как компенсируется работа с ненормированным рабочим днем?

Алгоритм выполнения задания.

Необходимо найти в справочной системе Трудовой кодекс РФ, в нем найти понятие ненормированный рабочий день. Согласно ст.101, ненормированный рабочий день - особый режим работы.

Далее следует найти права работников с ненормированным рабочим днем в Трудовом кодексе РФ, ст.116, 119 и 149.

### Тема 3. Локальные нормативные акты

Лаборант кафедры, имеющая двух детей, обратилась с заявлением об установлении для неё режима гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с работой. Руководитель отказал в просьбе, ссылаясь на то, что Правилами внутреннего распорядка такой режим работы не предусмотрен. Законна ли просьба работницы? Дайте характеристику режима гибкого рабочего времени. Каков порядок его установления? Как производится учет рабочего времени при таком режиме?

#### Алгоритм решения

Согласно ст.102 ТК РФ, при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению работодателя и работника. Правила внутреннего трудового распорядка здесь не играют роли, т.к. они носят общий характер. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

### Тема 4. Работа с персональными данными

Просматривая локальные нормативные акты, аудитор проверял, чтобы они не ухудшали положение работников по сравнению с трудовым законодательством и раскрывали условия труда компании. Все работники были ознакомлены с локальными нормативными актами под роспись. Среди документов были выбраны запросы и копии ответов о передаче сведений о работниках. При проверке аудитор нашел, что некоторые руководители подписали согласия на обработку персональных данных, однако они полностью совпадали с бланком согласия, в котором не предусматривалась передача данных другим организациям. Является ли выявленный факт отражением нарушения требований законодательства?

#### Алгоритм решения

Необходимо обратиться к федеральному закону «О персональных данных». Следует сопоставить норму закона, описывающую виды обработки информации с видами обработки, предусмотренными в этой организации. Далее необходимо рассмотреть норму, описывающую согласие на обработку персональных данных. С каждым работником должно быть подписано

согласие на обработку и передачу его персональных данных, если работнику, по его просьбе, оформляются справки, то на каждую справку работник должен написать письменное согласие на передачу его персональных данных третьей стороне.

#### Тема 5. Оценка и аттестация персонала

Гражданин «А», занимая должность начальника отдела в администрации города «N», вопреки своему должностному регламенту осуществил определенные действия, которые позволили юридическому лицу «С», которым владеет предприниматель «В», получить в аренду участок земли вне конкурса.

#### Анализ и решение задания

1) Администрация города – муниципальный орган власти, «А» - муниципальный служащий. Кроме того, он как начальник отдела является лицом, у которого имеются некоторые властные полномочия. В соответствии с примечанием к ст.285 УК РФ, он относится к лицам, именуемым должностными.

2) Администрация города вводит должностные регламенты в целях выполнения задач по реализации общественных интересов. Следовательно, действия должностного лица вопреки должностного регламенту, по сути являются действиями вопреки законным интересам общества.

3) Получение участков земли, находящихся в муниципальной собственности, осуществляются на основании конкурса. Если «А» действовал сознательно, то он нарушил требования закона, которые выразились в признаках злоупотребления должностным положением.

4) Если между «А» и «В» имеется родственная, деловая или иная близкая связь, то следует говорить о злоупотреблении со стороны «А» в пользу юридического лица «С». Тем самым описанное деяние подпадает под определение коррупции.

5) Если между «А» и «В» не имеется близкой связи, и при этом «А» либо связанные с ним лица не получили от «В» или «С» материальной выгоды, то в деяниях «А» нет коррупции. Но, возможно, в деянии «А» имеется иной состав преступления, который можно будет вменить в случае конкретизации и детализации совершенного деяния.

#### Тема 6. Оценка и аттестация персонала

Работодатель потребовал от работника получить дополнительное профессиональное образование и пройти независимую оценку квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта без отрыва от работы. На возражения работника о невозможности совмещения, работодатель согласился на отрыв от работы, но предупредил, что

в период учебы и независимой оценки работнику будут выплачивать минимальный размер оплаты труда, т.к. в этом случае работник не будет выполнять трудовую функцию. Кроме того, работнику предложено самому оплатить процедуру независимой оценки квалификации, т.к. в случае успешного ее прохождения, работник будет назначен на вышестоящую должность с повышением зарплаты.

Соответствует ли данный текст нормативным требованиям? Если нет, то в чем несоответствие?

Алгоритм решения

Следует обратиться к нормам Трудового кодекса РФ. Прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства осуществляются с обязанностью работодателя сохранить на период обучения места работы работника и выплаты ему средней зарплаты за этот период по основному месту работы. Произвольное сокращение зарплаты по сравнению с средней незаконно. Оплата оценки квалификации осуществляется за счет работодателя. Тем самым, данный текст не соответствует нормативным требованиям.

Тема 7. Нормативно-правовое обеспечение организации труда

«М» с 01.01.2016 состояла в трудовых отношениях с ЗАО «Рога и копыта» в должности штукатура-маляра 3 разряда. 01.01.2018 она родила сына и до 01.07.2019 находилась в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. 01.06.2019 она направила на имя директора ЗАО «Рога и копыта» почтовое отправление по юридическому и фактическому адресу места нахождения ответчика, с заявлением об увольнении по собственному желанию с 02.07.2019. Какого-либо ответа от Общества ей не поступило, прекращение трудовых отношений не оформлено, соответствующая запись об увольнении в трудовую книжку не внесена. Конверт с заявлением не были получены ответчиком, возвращены по истечению срока хранения. Трудовая книжка ей была выдана 31.12.2019 бывшим бухгалтером работодателя, без записи об увольнении. По настоящее время ею фактически трудовые обязанности не исполняются. По юридическому адресу ЗАО деятельность ЗАО не ведется, отсутствует лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, а также руководитель общества. Произвести запись в трудовую книжку из-за этого не представляется возможным. Тем самым, работодатель уклонился от получения заявления об увольнении по собственному желанию, уклонился от оформления прекращения трудового договора; кроме того, в настоящее время нельзя произвести запись в трудовую книжку из-за отсутствия лица, ответственного за ведение трудовых книжек. На что имеет право «М»? Что и на каких законных основаниях необходимо сделать ЗАО?

### Анализ и решение задания

«М» имеет право обратиться в суд с иском к ЗАО как бывшему работодателю о прекращении трудовых отношений. В связи с бездействием работодателя, выразившимся в не издании приказа об увольнении, не внесении записи в трудовую книжку, были существенно нарушены трудовые права «М» и ей был причинен моральный вред, выразившийся в постоянных переживаниях, бессоннице, в связи с невозможностью назначить пособия на детей, так как она значится трудоустроенной.

Требования «М» к ЗАО о признании уволенной, возложении обязанности оформить увольнение, взыскании компенсации морального вреда, полностью обоснованы. Ее необходимо признать уволенной с ЗАО по собственному желанию, в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, с 02.07.2019. ЗАО обязано издать приказ об увольнении «М», по собственному желанию, в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Также ЗАО обязано внести запись в трудовую книжку «М» об увольнении по собственному желанию в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с 02.07.2019.

### Тема 8. Правовые аспекты мотивации работников. Управление конфликтом

Афанасьева работала бухгалтером планового отдела в ООО «Стройка» с 5 сентября 2013 г. 10.08.2017 г. был издан приказ о перемещении Афанасьевой в отдел по расчету заработной платы с сохранением прежней заработной платы, при этом её согласие получено не было. Афанасьева обжаловала в суд приказ о перемещении ее в другое структурное подразделение. Исковое заявление было оставлено без рассмотрения, так как в организации имеется комиссия по трудовым спорам, в которую, по мнению суда, и следовало бы обратиться за рассмотрением спора. Афанасьева повторно подала исковое заявление в суд, в котором указала, что комиссии по трудовым спорам она не доверяет и имеет право сразу обратиться в суд.

Дайте понятие трудовых споров. Перечислите органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Разрешите спор по существу.

### Алгоритм решения задания.

Согласно ст.381 ТК РФ, Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Обращение работника в суд минуя комиссию по трудовым спорам урегулировано в ст.391. В частности, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям о переводе на другую работу. Поскольку Афанасьева была переведена хотя и внутри одной организации, но на другую трудовую функцию, следовательно, она была переведена на другую работу. Следовательно, ее спор с организацией может быть рассмотрен непосредственно в суде минуя комиссию по трудовым спорам.

### **Тема 9. Нормативно-правовое обеспечение развития и стратегического управления персонала**

Просматривая локальные нормативные акты, аудитор проверял, чтобы они не ухудшали положение работников по сравнению с трудовым законодательством и раскрывали условия труда компании. Все работники были ознакомлены с локальными нормативными актами под роспись. Среди документов были выбраны запросы и копии ответов о передаче сведений о работниках. При проверке аудитор нашел, что некоторые руководители подписали согласия на обработку персональных данных, однако они полностью совпадали с бланком согласия, в котором не предусматривалась передача данных другим организациям. Является ли выявленный факт отражением нарушения требований законодательства?

Алгоритм решения задания.

Необходимо обращение к федеральному закону «О персональных данных». Следует сопоставить норму закона, описывающую виды обработки информации с видами обработки, предусмотренными в этой организации. Далее необходимо рассмотреть норму, описывающую согласие на обработку персональных данных. С каждым работником должно быть подписано согласие на обработку и передачу его персональных данных, если работнику, по его просьбе, оформляются справки, то на каждую справку работник должен написать письменное согласие на передачу его персональных данных третьей стороне.