

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

Г. В. РУБЛЁВ
Е. Н. ЗАХАРОВА

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа
«Регламентация и нормирование труда»

КРАСНОЯРСК, 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рублёв, Г. В. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда» / Г. В. Рублёв, Е. Н. Захарова ; КриЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022. – 38 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.О.11 Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений для направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КриЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Захарова Е.Н., 2022

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2022

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы...	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	14
7.1 Задачи реконструктивного уровня	19
7.2 Задачи творческого уровня	24
7.3 Вопросы для собеседования.....	27
7.4 Типовые тестовые задания	30
7.5 Зачет.....	33

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– формировании глубоких теоретических и функциональных знаний о системе и роли социально-трудовых отношений, источниках и принципах экономико-правового регулирования.

Задачи дисциплины:

– формирование умения применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и исследовательских задач;

– уметь предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или)	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и	Знать: – основы фундаментальных экономических теорий Уметь: – содержательно интерпретировать кейсы Владеть: – навыками интерпретации кейсов и их адаптации к решению задач практической и исследовательской деятельности

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
исследовательских задач	исследовательской деятельности	
ОПК-4 Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность	ОПК-4.1 Применяет основные методы и методики экономического обоснования принимаемых организационно-управленческих решений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы и методики экономического обоснования – показатели финансово-экономической оценки <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять основные методы и методики экономического обоснования – оценивать финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применения основных методов и методик экономического обоснования принимаемых организационно-управленческих решений – навыками оценки финансово-экономические последствий принятия организационно-управленческих решений
	ОПК-4.2 Оценивает финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений	

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 144 час (4 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

№	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
1.0	Раздел 1. Социально-трудовые отношения с позицией экономики труда и трудового права					
1.1	Предмет, метод и содержание экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений	4	2	4	12	ОПК-1.2
1.2	Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ	4	2	4	12	ОПК-1.2
2.0	Раздел 2. Нормы трудового права в регулировании социально-трудовых отношений					
2.1	Принципы, источники и субъекты трудового права	4	2	4	12	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2
2.2	Трудовой договор	4	2	4	12	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2
2.3	Коллективный договор	4	2	4	12	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2
3.0	Раздел 3. Экономико-правовые методы регулирования социально-трудовых отношений					
3.1	Регулирование занятости и трудоустройства	4	2	4	12	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2
3.2	Экономические методы (расчёты) регулирования на предприятии	4	5	10	12	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить

домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение задач проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Вся процедура решения задач состоит из последовательной реализации следующих этапов:

1. Внимательное изучение содержания задания.
2. Дать юридическую оценку фактическим обстоятельствам, изложенным в задаче.
3. Определить правовые нормы, на основе которых надлежит решить спор.
4. Правильно их истолковать.
5. Сделать юридически грамотный вывод.

После проведения всех указанных действий необходимо сделать общий аналитический вывод, который может включать в себя ответы на вопросы:

1. Как с точки зрения действующего законодательства решается конкретная проблема, поставленная в задаче.
2. Соответствует ли такое решение судебной практике.
3. Совпадает ли вывод с теорией, разработанной по данному вопросу.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;

- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение практических задач, кейсов;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

- а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая

дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Буянова М. О.	Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/51962 <u>2</u>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.2	Буянова М. О. [и др.] ; ответственный редактор Буянова М. О.	Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/51966 <u>5</u>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн

6.1.1.3	Буянова М. О. [и др.] ; ответственный редактор Буянова М. О.	Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/519667	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Буянова М. О. [и др.]; под редакцией Буяновой М. О.	Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/518876	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.3	Буянова М. О. [и др.]; под редакцией Буяновой М. О.	Защита социально- трудовых прав. Теоретико- правовой аспект : монография. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/518877	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Рублев Г.В., Захарова Е.Н.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.2	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/			
6.2.3	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.4	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. –			

	Текст: электронный.
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.
6.3 Информационные справочные системы	
6.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 97-ФЗ (ред. от 07.10.2022). - Москва : КонсультантПлюс, 2022. - 323 с. - Текст : электронный.

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях

функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
Раздел 1. Социально-трудовые отношения с позицией экономики труда и трудового права					
1	1	Текущий контроль	1.1 Предмет, метод и содержание курса	ОПК-1.2	Собеседование (устно)
2	2	Текущий контроль	1.2 Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ	ОПК-1.2	Собеседование (устно)
3	3	Текущий контроль	Раздел 1. Теория анализа финансово-хозяйственной деятельности	ОПК-1.2	Тест (компьютерные технологии)
Раздел 2. Нормы трудового права в регулировании социально-трудовых отношений					
4	4	Текущий контроль	2.1 Принципы, источники и субъекты трудового права	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Собеседование (устно)
5	5-6	Текущий контроль	2.2 Трудовой договор	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6	7-8	Текущий контроль	2.3 Коллективный договор	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
7	9	Текущий контроль	Раздел 2. Нормы трудового права в регулировании социально-трудовых отношений	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Тест (компьютерные технологии)
		Раздел 3. Экономико-правовые методы регулирования социально-трудовых отношений			
8	10-12	Текущий контроль	3.1 Регулирование занятости и трудоустройства	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
9	13-16	Текущий контроль	3.2 Экономические методы (расчёты) регулирования на предприятии	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
10	17	Текущий контроль	Раздел 3. Экономико-правовые методы регулирования социально-трудовых отношений	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Тест (компьютерные технологии)
11	17	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1-3	ОПК-1.2 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Тест (компьютерные технологии)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Задачи реконструктивного уровня	Средство позволяет оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые задачи по темам
2	Задачи творческого уровня	Средство позволяет оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые задачи по темам
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания задач реконструктивного и творческого уровня (при текущем контроле)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. В выводах содержится развернутая экономическая оценка результатов расчетов. Вывод логически структурирован. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы и/или недочеты в написании выводов
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень. Выводы носят описательный характер и/или тезисное содержание.
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания результатов собеседования (при текущем контроле)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание; отказ в ответе на поставленный вопрос

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Задачи реконструктивного уровня

Выполнение заданий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типовой задачи по теме 1 «Предмет, метод и содержание курса»

Задача 1. На совещании в администрации Екатеринбурга представитель юридической фирмы Суворов заявил, что трудовые отношения руководителей муниципальных унитарных предприятий регулируются гражданским законодательством и не относятся к сфере действия трудового права. Ссылаясь в обоснование своей позиции на ст. 53 ГК РФ, он рассматривал директора муниципального унитарного предприятия в качестве единоличного исполнительного органа юридического лица, деятельность которого регулируется уставом предприятия и договором гражданско-правового характера, заключаемым между директором и представителем собственника. Прокомментируйте данное мнение с точки зрения действующего законодательства и оцените его аргументацию.

Задача 2. Работник предприятия Ефремов неоднократно шел на конфликт с директором, отстаивая свои права. Через некоторое время Ефремов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Получив в последний день работы трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). Начальник отдела кадров, к которому он обратился, сказала, что это случайная ошибка и исправила запись в трудовой книжке. Считая, что ошибка не случайна, Ефремов решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены основные принципы трудового права. О каких принципах может идти речь в данном случае? В каких нормативных правовых актах они сформулированы?

Образец типовой задачи по теме 2 «Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ»

Задача 1. Постановлением Правительства РФ было произведено повышение межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работнике организаций бюджетной сферы. При этом для организаций, финансируемых из местных бюджетов, данное повышение должно было производиться за счет средств указанных бюджетов. Во исполнение постановления Правительства РФ глава муниципального образования «Целинский район» издал распоряжение, согласно которому в связи с тем, что необходимые дополнительные меры не были предусмотрены в местном бюджете, повышение тарифных ставок производилось в меньшем размере на три месяца позднее даты, указанной в постановлении. Дайте оценку правомерности распоряжения главы муниципального образования. Каково соотношение актов органов местного самоуправления и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

Задача 2. В период проведения переговоров по заключению коллективного договора директор завода «Прогресс» в соответствии со ст. 135 ТК РФ направил в профсоюзный комитет для учета мнения проект приказа о введении на заводе через два месяца нового положения об оплате труда, существенно ухудшающего положение работников. Профком письменно выразил свое несогласие с проектом приказа. Но после проведения в соответствии со ст. 372 ТК РФ дополнительных консультаций с профкомом директор все же подписал вышеупомянутый приказ.

Вскоре на заводе был заключен новый коллективный договор, в котором указывалось, что он действует с момента подписания и что установление системы оплаты и стимулирования труда осуществляется с согласия профкома. После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, поскольку оно было принято без согласия профкома.

Правомерно ли требование профкома в случаях, когда: а) приказ вступил в силу до подписания коллективного договора; б) приказ вступил в силу после подписания коллективного договора? Как действуют нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, во времени?

Образец типовой задачи по теме 3 «Принципы, источники и субъекты трудового права»

Задача 1. 15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе и получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжить учебу, поступив в вечернюю школу рабочей молодежи.

Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

Задача 2. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за пять лет работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного ГК РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Кроме того, представителем ответчика было указано, что задолженность

образовалась до вступления в силу ТК РФ, а согласно нормам ранее действовавшего КЗоТ РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме.

Образец типовой задачи по теме 4 «Трудовой договор»

Задача 1. Проанализируйте объявление и найдите в нем нарушения:
«Организации требуются:

Сторож – мужчина не старше 35 лет, прошедший воинскую службу,

Охранник – водитель – мужчина от 18 до 40 лет, имеющий свой автомобиль, опыт вождения автомобиля,

Бухгалтер – женщина 25-45 лет, имеющая стаж работы по специальности не менее 5 лет, владеющая английским языком,

Кассир – женщина не старше 40 лет, опыт работы не менее 3-х лет, регистрация в г. Ростове-на-Дону.

Секретарь – женщина, русская, 18-25 лет, владеющая английским языком, внешние данные, не имеющая детей».

Задача 2. Гражданин Вакулин пришел трудоустроиваться на работу на завод «Сигнал». В отделе кадров он сказал, что трудовую книжку потерял, и попросил завести ему дубликат.

Как должны поступить в отделе кадров завода «Сигнал» и на основании каких норм права?

Образец типовой задачи по теме 5 «Коллективный договор»

Задача 1. Студент – заочник, получив экзаменационный билет с вопросом «Социальное партнёрство в Трудовом кодексе РФ», обрадовался и к удивлению экзаменатора, стал отвечать без подготовки.

Студент произнёс несколько тезисов:

1. Примером социального партнерства является процедура заключения трудового договора, где стороны равны как социальные партнёры.

2. Понятия: «партнёрство», «партнёр» иностранного происхождения и не свойственны русскому языку и российскому трудовому праву.

3. Работник как сторона трудового договора в экономическом и социальном отношении – более слабая сторона, и не может быть подлинно равных возможностей сторон. К тому же отсутствуют какие-либо гарантии для работника.

4. Трудовое право не содержит понятия «представительство», так как представительство предполагает выдачу доверенности уполномоченному лицу.

Выскажите свои возражения.

Задача 2. Представители работников пришли на приём к руководителю муниципального унитарного предприятия (МУП). Здесь были представители трех профсоюзных организаций, действующих на предприятии: председатель комиссии по трудовым спорам, председатель крайкома профсоюза работников автомобильного транспорта, председатель комиссии предприятия по охране труда предприятия.

Все они явились по поводу разработки коллективного договора МУП. Директор МУП попросил подтвердить полномочия представителей работников. Представьте, что Вы директор МУП. Представители работников - в вашем кабинете. Продолжите беседу, ведь Вы знаете трудовое законодательство.

Образец типовой задачи по теме 6 «Регулирование занятости и трудоустройства»

Задача 1. Глухов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы в СМУ №4, поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию СМУ №4, Глухов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Глухову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. Глухов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости. Проанализируйте ситуацию. Прав ли инспектор службы занятости?

*Образец типовой задачи по теме 7
«Экономические методы (расчёты) регулирования на предприятии»*

Задача 1. По инициативе профкома ОАО «Васильевский глинозем» в коллективный договор было включено положение о том, что с согласия профсоюзной организаций работники по своему желанию, выраженному в письменной форме, вправе получить до 25% заработной платы в виде привилегированных акций ОАО с 10%-ной скидкой от их номинальной стоимости либо до 15% - в виде акций иных предприятий, не входящих в ОАО, но уже без скидки.

После подписания коллективный договор был направлен для регистрации в орган по труду администрации г. Васильевска. Дайте заключение органа по труду городской администрации по данному пункту коллективного договора.

Задача 2. Заработная плата старшего инженера АО «Прогресс» Смирнитского в соответствии с действующей в АО системой оплаты труда включала месячный оклад и ежемесячные надбавки за выслугу лет и качественное выполнение особо важных и ответственных работ. Получив очередной расчетный листок, Смирнитский обнаружил, что за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, к которой он привлекался, оплата произведена без учета указанных надбавок. Работник решил отстаивать свои права, но прежде обратился за разъяснением в обком профсоюза.

Сформулируйте обоснованный ответ юриста правового отдела обкома профсоюза.

7.2 Задачи творческого уровня

Выполнение творческих задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Исходные данные могут быть представлены формами бухгалтерской отчетности конкретного предприятия. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему

Образец типовой задачи по теме 1 «Предмет, метод и содержание курса»

Задание 1. Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения?

1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью;

2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы;

3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей;

4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком, и был поставлен на учет.

Образец типовой задачи по теме 2 «Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ»

Задание 1. Какие из приведенных ниже отношений регулируются трудовым законодательством? Нарушены ли нормы трудового права в каких-то случаях?

1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины;

2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуг няни своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца;

3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок;

4) помощник адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту;

5) капитану пассажирского судна директор речного порта предоставил беспроцентную ссуду на лечение ребенка;

6) главному специалисту управления судебного департамента отказано в присвоении классного чина по результатам аттестации;

7) частный нотариус предоставила себе отпуск по беременности и родам.

Образец типовой задачи по теме 3 «Принципы, источники и субъекты трудового права»

Задание 1. На основе анализа ТК РФ назовите пять локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Задание 2. Сделайте блок-схему порядка разработки и принятия локального нормативного акта в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Задание 3. Разъясните, в каком порядке, согласно ТК РФ, принимается:

а) положение, закрепляющее перечень сведений, составляющих коммерческую тайну;

б) кодекс этики и служебного поведения работников;

в) положение о порядке обработки персональных данных работников;

г) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Задание 4. Что будет применяться в случае противоречия между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права? Проанализируйте нормы ст. 252 ТК РФ.

Задание 5. Приведите нормы ТК РФ, предусматривающие в случае коллизии правовых норм применение условий, более благоприятных для работника.

Задание 6. Назовите непоименованные принципы трудового права.

Задание 7. Используя СПС «КонсультантПлюс», «Гарант», приведите акты, в которых суд устанавливает нарушение права работника на защиту своего человеческого достоинства в период трудовой деятельности.

Образец типовой задачи по теме 4 «Трудовой договор»

Задание 1. 15-летний школьник Никонов обратился к руководителю ООО «Север» с заявлением о приеме его на работу системным администратором, пояснив, что имеет необходимые навыки, подтвержденные сертификатом, и работать будет из дома в свободное от учебы время, а оплату попросил в размере половины МРОТ. Поскольку других желающих на данную вакансию не нашлось, директор согласился.

Составьте перечень документов, которые необходимы для заключения трудового договора, и проект трудового договора.

Задание 2. Слесарь третьего разряда Сидоров был принят на работу после собеседования с мастером участка 21 октября. Ему выдали спецодежду, индивидуальные средства защиты и показали станок, на котором он должен работать. На вопрос о том, когда будут оформлены документы, – мастер сказал, что директор в отпуске и договор подпишут сразу после его возвращения. 25 ноября мастер сообщил Сидорову, что директор договор подписывать отказался, и Сидоров больше не работает в организации. Сидоров обратился за консультацией к адвокату.

Оцените действия сторон. Составьте для Сидорова письменный ответ.

Образец типовой задачи по теме 5 «Коллективный договор»

Задание 1. Проанализируйте Отраслевое соглашение и выпишите условия, улучшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, составьте проект условий коллективного договора на основе Генерального и Отраслевого соглашений (минимум три нормативных условия и три обязательственных условия).

Укажите вид каждого из условий: какие являются нормативными, а какие – обязательственными.

Образец типовой задачи по теме 6 «Регулирование занятости и трудоустройства»

Задание 1. Красина Л.Н. в установленном порядке была признана безработной и получала пособие по безработице. Получив уведомление центра занятости о необходимости немедленной явки для получения направления на работу, Красина в назначенное время не явилась, так как уезжала в сельскую местность навестить престарелых родителей и помочь

им по хозяйству.

Придя через неделю к инспектору центра занятости, она узнала, что за неявку она лишена пособия по безработице. Правомерно ли решение центра занятости? Какие санкции вправе применять центр занятости населения?

Образец типовой задачи по теме 7

«Экономические методы (расчёты) регулирования на предприятии»

Задание 1. Приказом начальника механосборочного цеха от 12 июля были депремированы (полностью или частично) следующие работники: сборщики на конвейере – полностью в виду перерасхода премиального фонда; токарь Сергеев – на 15% за то, что систематически оставлял рабочее место необработанным; сварщик Иванов – полностью за прогул, совершенный 2 июля; шлифовщик Антонов – на 50% за неоднократное допущение брака; слесарь Горюнов – на 25% за грубость и пререкания с мастером.

Что является основанием для депремирования и в каком порядке оно производится? Оцените правомерность данного приказа.

7.3 Вопросы для собеседования

Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии, в течение которого осуществляется опрос, при собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.

Типовые вопросы к собеседованию по теме 1.

«Предмет, метод и содержание курса»

1. Отношения между людьми по их участию в общественном труде, общественная форма труда, его социальное устройство.
2. Цель и задачи законодательства о труде Российской Федерации.
3. Принципы регулирования трудовых отношений и иных (социальных) непосредственно связанных с ними отношений.

Типовые вопросы к собеседованию по теме 2.

«Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ»

1. Конституция Российской Федерации о социально-трудовых отношениях и их регулировании.
2. Структура и особенности отраслей права, обеспечивающих регулирование социально-трудовых отношений.
3. Трудовое право и его роль в регулировании социально-трудовых отношений.
4. Право социального обеспечения в системе экономико-правового регулирования социальнотрудовых отношений.
5. Законы и подзаконные нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения.
6. Международное право и экономико-правовое регулирование социальнотрудовых отношений.

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 3
«Принципы, источники и субъекты трудового права»*

1. Понятие принципов трудового права.
2. Понятие и виды источников трудового права.
3. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников.
4. Субъекты трудового права: граждане, организации (работодатели), кооперативные организации (кооперативы), акционерные общества, администрация государственного и муниципального унитарного предприятия.
5. Трудовой коллектив организации и профсоюзные органы как субъекты трудового права.
6. Что такое труд и какова его роль в обществе?
7. Дайте понятие и соотношение технической и общественной организации труда.
8. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 4
«Трудовой договор»*

1. Содержание трудового договора.
2. Отдельные виды трудовых договоров.
3. Изменения трудового договора.
4. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации.
5. Прекращение трудового договора.
6. Защита персональных данных работников
7. Назовите отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
8. Является ли трудовой договор сделкой?

9. Как соотносятся рабочее место и место работы?
10. Назовите сведения, которые вносятся в трудовую книжку и которые нельзя вносить в трудовую книжку.
11. Какие юридические гарантии и запреты установлены при заключении трудового договора?
12. Что такое перемещение?
13. Трудовое право
14. В чем отличие совмещения и совместительства?
15. Назовите виды временных переводов на другую работу.
16. Чем отличается отстранение от работы от перевода на другую работу?
17. Какие будут правовые последствия влечет незаконный перевод на другую работу?
18. Какие особенности имеет заключение трудового договора с лицом, ранее занимавшим должность государственной гражданской или муниципальной службы?
19. С какими актами необходимо ознакомить работника при приеме на работу?

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 5
«Коллективный договор»*

1. Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения
2. Содержание и структура коллективного договора
3. Экономическое обоснование разделов коллективного договора, регулирующих социально-трудовые отношения
4. Общая и индивидуальная цена коллективного договора.
5. Показатель эффективности коллективного договора.
6. Регистрационная карта коллективного договора: структура и показатели.

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 6
«Регулирование занятости и трудоустройства»*

1. Общие положения о занятости и трудоустройстве
2. Государственная политика в области содействия занятости населения
3. Условия признания граждан безработными. Порядок назначения и выплаты пособий по безработице

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 7
«Экономические методы (расчёты) регулирования на предприятии»*

1. Рабочее время и его социально-экономическая сущность
2. Время отдыха
3. Заработная плата
4. Гарантийные выплаты и компенсации

5. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?
6. В каком порядке работник привлекается к сверхурочной работе?
7. Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?
8. В чем особенности суммированного учета рабочего времени?

7.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Таблица 10 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности	1.1 Предмет, метод и содержание курса	Отношения между людьми по их участию в общественном труде, общественная форма труда, его социальное устройство.	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Цель и задачи законодательства о труде Российской Федерации.	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Принципы регулирования трудовых отношений и иных (социальных) непосредственно связанных с ними отношений	Действия	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	1.2 Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ	Структура и особенности отраслей права, обеспечивающих регулирование социально-трудовых отношений.	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Трудовое право и его роль в регулировании социально-трудовых отношений.	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Право социального обеспечения в системе экономико-правового регулирования социально трудовых отношений.	Действия	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
ОПК-4.1 Применяет основные методы и методики экономического обоснования	2.1 Принципы, источники и субъекты трудового права	Понятие принципов трудового права	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Понятие и виды источников трудового права.	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Действие нормативных актов	Действия	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
<p>принимаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ОПК-4.2</p> <p>Оценивает финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений</p>	2.2 Трудовой договор	во времени, в пространстве и по категориям работников			
		Содержание трудового договора. Отдельные виды трудовых договоров.	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
		Изменения трудового договора. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации.	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
		Прекращение трудового договора. Защита персональных данных работник	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
	2.3 Коллективный договор	Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
		Содержание и структура коллективного договора	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
		Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
			Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	ОПК-4.1	3.1 Регулирование занятости и трудоустройства	Общие положения о занятости и трудоустройстве	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
			Государственная политика в области	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
экономического обоснования принимаемых организационно-управленческих решений		содействия занятости населения		
		Условия признания граждан безработными. Порядок назначения и выплаты пособий по безработице	Действия	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
ОПК-4.2 Оценивает финансово-экономические последствия принятия организационно-управленческих решений	3.2 Экономические методы (расчёты) регулирования на предприятии	Рабочее время и его социально-экономическая сущность	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Время отдыха Заработная плата	Умения	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Гарантийные выплаты и компенсации	Действия	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
Итого				160–ОТЗ 160– ЗТЗ

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины¹*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 40 мин.

1. Основным документом, регламентирующим трудовые отношения, является:

- а) Трудовой Кодекс
- б) Коллективный договор

¹ Жирным шрифтом выделены ключи правильных ответов на вопрос

- в) трудовой договор
 - г) соглашение.
- (а)**

2. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями:

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

(б, г)

3. В современной России минимальный размер заработной платы устанавливается на _____ уровне. **(федеральном)**

4. Коллективная организация, объединяющих наемных работников с целью улучшения условий их занятости, представления их интересов – это _____. **(профсоюз)**

5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ____ часов. **(42)**

6. По объему властных полномочий выделяют такие виды социально-трудовых отношений:

- а) межорганизационные, внутриорганизационные;
- б) безличностные, межличностные;
- в) односторонние, многосторонние;
- г) отношения по горизонтали, отношения по вертикали;
- д) индивидуальные, коллективные

(г)

7. Система коллективных отношений между наемными работниками, работодателями, исполнительной властью в ходе реализации их социально-экономических прав и интересов – это _____ . **(социальное партнерство)**

8. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время:

- а) вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
- б) болезни работника

в) отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста

г) ежегодного оплачиваемого отпуска

(в)

9. Способ (прием) трудового регулирования, то есть способ воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и нанимателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования – это:

а) метод трудового права

б) предмет трудового права

в) источник трудового права

г) нормы трудового права

д) принципы трудового права

(а)

10. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение _____ календарных дней со дня подачи работником заявления.

(10)

11. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста _____ лет. **(16)**

12. Коллективный договор – это ...

а) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию

б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

в) соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе

г) соглашение между работодателем и физическим лицом о намерении вступить в трудовые отношения.

(в)

13. Как классифицируются социально-трудовые отношения?
(Укажите неправильный ответ)

а) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда

б) социально-трудовые отношения, связанные с использованием предметов и орудий труда

в) социально-трудовые отношения занятости

- г) социально-трудовые отношения, связанные с использованием новой технологии
 - д) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд
- (б)**

14. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая _____ календарных дней. **(28)**

15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом ...

- а) коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки
 - б) коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
 - в) трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
- (а)**

16. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются:

- а) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
 - б) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
 - в) Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов.
- (а)**

17. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это _____ рабочих мест по условиям труда. **(аттестация)**

18. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение _____ . (примирительной комиссией)

7.5 Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у обучающихся позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок (таблица 11).

Таблица 11 – Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.

Зачет проводится в форме в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ. Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.4 методических указаний.

Учебно-методическое издание

ГЕННАДИЙ ВИКТОРОВИЧ РУБЛЁВ

ЕКАТЕРИНА НИКОЛАЕВНА ЗАХАРОВА

**ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

Подписано в печать 02.12.2022 г.

Формат бумаги 60×84/16

16342

0,41 авт. л. 1 печ. л.

38

экз.

План издания 20__ г. № п/п КриЖТ ИрГУПС

Протокол № от

Отпечатано в КриЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.