

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра права и методики преподавания права

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

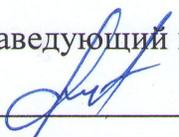
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Нормативно правовое регулирование социально-трудовых
отношений»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой


_____ | Широ С.В.
«14» августа 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
- владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-1	Современный стратегический анализ, Управленческая экономика	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере	
ОПК-1	Корпоративные финансы	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами, Бизнес-графика и презентационные технологии, Коммуникативный менеджмент, Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	
ПК-4	Стратегический дрейф	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (научно-исследовательская)
ПК-5	Форсайт-менеджмент	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых	Практика по получению первичных профессиональных

		отношений, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере	умений и навыков (организационно-управленческая)
--	--	---	--

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Раздел 1. Правовое регулирование экономических отношений	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать; – уметь; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правовое положение субъектов предпринимательской деятельности; – использовать необходимые нормативно-правовые документы; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организационно-правовые формы юридических лиц; – использовать необходимые нормативно-правовые документы;
2	Раздел 2. Регулирование трудовых правоотношений	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать; – уметь; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации; – защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности; – анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-1	Неполное представление о способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	Определенные пробелы в знаниях о способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	Сформированные систематические представления о способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.
ОПК-1	Несистематическое использование знаний о готовности к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.	Определенные пробелы в знаниях о готовности к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.	Сформированные систематические представления о готовности к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.
ПК-4	Несистематическое использование знаний о способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.	Сформированное умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.
ПК-5	Несистематическое использование методов экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.	Определенные пробелы в умениях применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.	Сформированное умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	1
2	Контрольная работа	12	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	1
3	Реферат	10	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	1
4	Решение задач	10	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	1
5	Статья	13	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	1
6	Зачет	40	ОК-1, ОПК-1, ПК-4-5	1

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Решение задач
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине **«Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)

Перечень вопросов для обсуждения

1. Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей
2. Пределы осуществления трудовых прав.
3. Нормирование оплаты труда
4. Тарифная система и ее элементы
5. Виды тарифной системы
6. Повременная система заработной платы и ее особенности
7. Сдельная система и ее модификации
8. Премияльная система (понятие и структура). Основания и порядок депремирования
9. Правовая охрана заработной платы
10. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы
11. Порядок выплаты заработной платы
12. Исчисление среднего месячного заработка
13. Оплата труда в особых условиях
14. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате для работников, занятых на Крайнем Севере и в приравненных местностях (значение, правила исчисления)
15. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных
16. Нормирование труда
17. Виды норм труда
18. Сдельные расценки
19. Гарантийные выплаты и компенсации.
20. Правовое понятие и признаки заработной платы
21. Принципы и методы регулирования заработной платы
22. Основные государственные гарантии в этой сфере.

Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество ответа	Ответ правильный. Содержит примеры. Полностью отражает суть вопроса.	5
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются неточности. Приводится пример.	4
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	3
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	2

Качество ответа	Ответ неверный	0
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)

Оценка	0 баллов	1-3 балла	4-7 баллов	8-12 баллов
Количество и качество ответов (по трем вопросам)	содержание ответов не отражено либо содержат грубые ошибки	Ответы даны частично, есть существенные ошибки	Ответы даны на все вопросы, но есть пробелы несущественного характера	Даны развернутые ответы на все вопросы

Примерные задания для контрольных работ

Вариант 1.

1. Раскройте содержание предмета труда и предмет социально-трудовых отношений.
2. Раскройте причины конфликтов в организации: особенности и предпосылки возникновения
3. Дайте характеристику социальным гарантиям и компенсациям.

Вариант 2

1. Раскройте содержание основных принципов социального партнёрства.
2. Определите значение коллективного договора в социально трудовых отношениях.
3. Дайте характеристику основным причинам и последствиям безработицы.

Вариант 3.

1. Определите основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Обоснуйте социальное значение трудового договора в современных трудовых правоотношениях.
3. Охарактеризуйте основное содержание государственной политики РФ в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

Вариант 4.

1. Определите виды правоотношений сферы трудового права
2. Охарактеризуйте понятие рабочего времени и его правовое ограничение и виды
3. Раскройте содержание понятия материальной ответственности по трудовому праву

Вариант 5.

1. Определите понятие и роль коллективного договора в трудовых правоотношениях. Назовите виды правоотношений сферы трудового права
- 2) Дайте характеристику социальному партнёрству.
3. Раскройте содержание понятия защита трудовых прав работников и её способы

Вариант 6

1. Определите основные направления государственной политики в области занятости
2. Раскройте содержание основных уровней социального партнёрства.
3. Дайте характеристику содержания основных трудовых прав работника и работодателя, законодательства о коллективных трудовых спорах

Вариант 7

1. Определите субъекты социально-трудовых отношений, основные тенденции развития трудового права России
2. Раскройте содержание социальной политики и социальной защищенности, основные принципы социального партнёрства
3. Раскройте содержание права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)

Использование реферата в качестве промежуточного или итогового отчета обучающегося о самостоятельном изучении какой-либо темы учебного курса предполагает, прежде всего, установление целей и задач данной работы, а также его функциональной нагрузки в процессе обучения.

Реферат – это композиционно-организованное, обобщенное изложение содержания источника информации (в учебной ситуации – статей, монографий, материалов конференции, официальных документов и др., но не учебника по данной дисциплине). Тема реферата может быть предложена преподавателем или выбрана студентом из рабочей программы соответствующей дисциплины. Возможно, после консультации с преподавателем, обоснование и формулирование собственной темы.

Тема реферата должна отражать проблему, которая достаточно хорошо исследована в науке. Как правило, внутри такой проблемы выбирается для анализа какой-либо единичный аспект.

Тема реферата должна отражать проблему, которая достаточно хорошо исследована в науке. Как правило, внутри такой проблемы выбирается для анализа какой-либо единичный аспект.

Тематика может носить различный характер:

- межпредметный,
- внутрипредметный,
- интегративный,
- быть в рамках программы дисциплины или расширять ее содержание (рассмотрение истории проблемы, новых теорий, новых аспектов проблемы).

Целью реферата является изложение какого-либо вопроса на основе обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких первоисточников. Другими словами, реферат отвечает на вопрос «какая информация содержится в первоисточнике, что излагается в нем?».

Принимая во внимание, что реферат – одна из форм интерпретации исходного текста одного или нескольких первоисточников, следует сформулировать задачу, стоящую перед обучающимися: создать новый текст на основе имеющихся текстов, т.е. текст о тексте. Новизна в данном случае подразумевает собственную систематизацию материала при

сопоставлении различных точек зрения авторов и изложении наиболее существенных положений и выводов реферируемых источников.

Функциональная нагрузка реферата часто недооценивается обучающимися. В общем виде образовательные функции реферата можно представить, сгруппировав следующим образом:

Функции учебные:

- информационная – расширение дисциплинарного кругозора;
- познавательная – усвоение научных сведений, дополняющих обязательную систему знаний;
- стимулирующе-мотивационная – формирование у обучающихся интереса к фундаментальным знаниям, стимулирование потребности в их получении;
- коммуникативная – связующая, устанавливающая контекст учебной дисциплины;
- развивающая – развитие интеллектуальных способностей личности.

Функции научно-исследовательские:

- обучающая – овладение методикой анализа научных материалов;
- ориентационная – ориентация в современных научных подходах в оценке той или иной области знаний;
- интерпретационная – преобразование имеющихся текстов первоисточников в собственный (текст реферата);
- систематизирующая – навыки системной работы; подготовка к последующим курсовым и выпускным квалификационным работам;
- культурно-речевая – умение осуществлять отбор языковых средств для оформления письменных научных текстов.

Функции вспомогательные:

- воспитывающая – формирование мировоззренческой и ценностно-ориентационной культуры личности;
- организационная – приобретение или совершенствование навыков самостоятельной работы, формирование способов деятельности.

Таким образом, наблюдаемая полифункциональность свидетельствует о том, что написание реферата является необходимым и обязательным умением в процессе получения высшего профессионального образования.

Навыки этой работы можно приобрести, прежде всего, в процессе изучения общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин, а также дисциплин естественно-научного и общепрофессионального циклов.

Формированию навыков должны способствовать знания о специфике реферата как научно-учебного жанра и соблюдения требований к его написанию.

1. Требования к рефератам.

Прежде всего следует помнить, что реферат не должен отражать субъективных взглядов референта (обучающегося) на излагаемый вопрос, а также давать оценку тексту.

Основными требованиями к реферату считаются:

1. информативность и полнота изложения основных идей первоисточника;
2. точность изложения взглядов автора – неискаженное фиксирование всех положений первичного текста,
3. объективность – реферат должен раскрывать концепции первоисточников с точки зрения их авторов;
4. изложение всего существенного – «чтобы уметь схватить новое и существенное в сочинениях» (М.В. Ломоносов);
5. изложение в логической последовательности в соответствии с обозначенной темой и составленным планом;
6. соблюдение единого стиля – использование литературного языка в его научно-стилевой разновидности;
7. корректность в характеристике авторского изложения материала.

Виды рефератов.

По характеру воспроизведения информации различают рефераты репродуктивные и продуктивные.

Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста:

- реферат-конспект содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения;

- реферат-резюме приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста.

Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы:

- реферат-обзор охватывает несколько первичных текстов, дает сопоставление разных точек зрения по конкретному вопросу;

- реферат-доклад дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы.

По количеству реферируемых источников:

- монографические – один первоисточник;

- обзорные – несколько первичных текстов одной тематики.

По читательскому назначению:

- общие – характеристика содержания в целом; ориентация на широкую аудиторию;

- специализированные – ориентация на специалистов.

Этапы работы над рефератом.

1. Выбор темы.

2. Изучение основных источников по теме.

3. Составление библиографии.

4. Конспектирование необходимого материала или составление тезисов.

5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.

6. Определение основных понятий темы и анализируемых проблем.

7. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.

8. Реализация плана, написание реферата.

9. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.

10. Проверка оформления списка литературы.

11. Редакторская правка текста.

12. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

Структура реферата.

В структуре реферата выделяются три основных компонента: библиографическое описание, собственно реферативный текст, справочный аппарат.

Библиографическое описание предполагает характеристику имеющихся на эту тему работ, теорий; историографию вопроса; выделение конкретного вопроса (предмета исследования); обоснование использования избранных первоисточников;

Собственно реферативный текст:

Введение – обоснование актуальности темы, проблемы; предмет, цели и задачи реферируемой работы, предварительное формулирование выводов.

Основная часть – содержание, представляющее собой осмысление текста, аналитико-синтетическое преобразование информации, соответствующей теме реферата. Основную часть рекомендуется разделить на два-три вопроса. В зависимости от сложности и многогранности темы, вопросы можно разделить на параграфы. Чрезмерное дробление вопросов или, наоборот, их отсутствие приводят к поверхностному изложению материала. Каждый вопрос должен заканчиваться промежуточным выводом и указывать на связь с последующим вопросом.

Заключение – обобщение выводов автора, область применения результатов работы.

Справочный аппарат:

Список литературы – список использованных автором реферата работ (может состоять из одного и более изданий).

Приложения (необязательная часть) – таблицы, схемы, графики, фотографии и т.д.

Стиль реферата.

Реферат должен быть написан научным стилем, что предполагает

- передачу информации научного характера;
- функционирование в образовательной среде;
- в качестве адресата – преподавателя, т.е. специалиста, или студентов, заинтересованных в получении данной информации;
- демонстрацию характерных языковых особенностей письменной разновидности научно-учебного подстиля литературного языка.

Научный стиль обладает рядом экстралингвистических характеристик, или качеств:

- точность – строгое соответствие слов обозначаемым предметам и явлениям действительности (знание предмета и умение выбирать необходимую лексику);
- понятность – доступность речи для тех, кому она адресована (правильное использование терминов, иностранных слов, профессионализмов);
- логичность, последовательность – четкое следование в изложении логике и порядку связей в действительности (первоисточнике);
- объективность – отсутствие субъективных суждений и оценок в изложении информации;
- абстрактность и обобщенность – отвлеченность от частных, несущественных признаков; преобладание рассуждения как типа речи над описанием и повествованием;
- графическая информация – наличие схем, графиков, таблиц, формул и т.п.

Оформление реферата.

Правила оформления реферата регламентированы. Объем – не более 10-15 стр. машинописного текста, напечатанного в формате Word 7,0, 8,0; размер шрифта – 14; интервал – 1,5, формат бумаги А 4, сноски – постраничные, сплошные; поле (верхнее, нижнее, левое, правое) – 2 мм; выравнивание – по ширине; ориентация книжная; шрифт Times New Roman Cуг.

Работа должна иметь поля; каждый раздел оформляется с новой страницы. Титульный лист оформляется в соответствии с установленной формой.

На первой странице печатается план реферата, включающий в себя библиографическое описание; введение, разделы и параграфы основной части, раскрывающие суть работы, заключение; список литературы; приложения.

В конце реферата представляется список использованной литературы с точным указанием авторов, названия, места и года ее издания.

7. Оценка реферата.

1. Степень раскрытия темы предполагает:

- соответствие плана теме реферата;
- соответствие содержания теме и плану реферата;
- полноту и глубину раскрытия основных понятий;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

2. Обоснованность выбора источников оценивается:

- полнотой использования работ по проблеме;
- привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению определяется:

- правильным оформлением ссылок на используемую литературу;
- оценкой грамотности и культуры изложения;
- владением терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдением требований к объему реферата;

- культурой оформления.

Защита реферата.

Рефераты обычно представляются на заключительном этапе изучения дисциплины как результат итоговой самостоятельной работы студента. Защита реферата осуществляется или на аудиторных занятиях, предусмотренных учебным планом, или на зачете как один из вопросов билета (последнее определяется преподавателем).

Если реферат подразумевает публичную защиту, то выступающему следует заранее подготовиться к реферативному сообщению, а преподавателю и возможным оппонентам - ознакомиться с работой.

Реферативное сообщение отличается от самого реферата прежде всего объемом и стилем изложения, т.к. учитываются особенности устной научной речи и публичного выступления в целом. В реферативном сообщении содержание реферата представляется подробно (или кратко) и, как правило, вне оценки, т.е. изложение приобретает обзорный характер и решает коммуникативную задачу (передать в устной форме информацию, которая должна быть воспринята слушателями). Учитывая публичный характер высказываний, выступающий должен:

- составить план и тезисы выступления;
- кратко представить проблематику, цель, структуру и т.п.;
- обеспечить порционную подачу материала не в соответствии с частями, разделами и параграфами, а сегментировать в зависимости от новизны информации;
- соблюдать четкость и точность выражений, их произнесение; обращать внимание на интонацию, темп, громкость и т.п. особенности публичного выступления;
- демонстрировать подготовленный характер высказываний, допуская, как в любой другой устной речи, словесную импровизацию.

Тематика рефератов

1. Основные права человека в области труда.
2. Российское трудовое право: прошлое и настоящее.
3. Субъекты социально-трудовых отношений
4. Особенности социально-трудовых отношений в России.
5. Понятие и значение коллективного договора
6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
7. Социальное партнерство в сфере труда.
8. Защитная функция профессиональных союзов.
9. Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отно.
10. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
11. Основания возникновения трудовых правоотношений.
12. Условия трудового договора в современных условиях
13. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
14. Социальное партнерство в условиях перехода к рыночным отношениям.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
16. Особенности регулирования труда руководителя организации.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работников.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанными с виновными действиями работника.
19. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
20. Особенности регулирования труда женщин.
21. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
22. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
23. Взаимодействие международных и национальных норм о труде.
24. Особенности профсоюзного движения в России.
25. Материальная ответственность работодателя перед работником.

26. Право работника на охрану труда и его гарантии.
27. Надзор и контроль за охраной труда.
28. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
29. Рассмотрение трудовых споров в суде.
30. Право на забастовку.
31. Защита трудовых прав работников в условиях рынка.
32. Реформа трудового законодательства Российской Федерации.
33. Правовые последствия незаконного увольнения.
34. Ученический договор.
35. Правовое регулирование рабочего времени.
36. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения.
37. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
38. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
39. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
40. Основные государственные гарантии по оплате труда. Принципы правового института трудового права.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» (8-10 балла) выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал высокий (превосходный) уровень формирования компетенций (реферат носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую часть, глубокий анализ, критический разбор законодательства, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, а студент показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, легко отвечает на поставленные вопросы);

– оценка «хорошо» (4-7 балла) выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал повышенный (продвинутый) уровень формирования компетенций (реферат носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую часть, в ней представлены достаточно полный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала, но с недостаточно разработанными выводами, а студент показывает знание темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме исследования, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы);

– оценка «удовлетворительно» (1-3 балл) выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал пороговый (базовый) уровень формирования компетенций (реферат носит исследовательский характер, имеет теоретическую часть, базируется на практическом материале, но имеет поверхностный анализ и недостаточно критический разбор, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные выводы, а студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы);

– оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется обучающемуся, если он не продемонстрировал формирования компетенций (реферат не носит исследовательского характера, не имеет анализа, не отвечает требованиям, в работе нет выводов, либо они носят декларативный характер, а студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки).

4. Решение задач

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)

- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)

На практическом занятии, организованном преподавателем предлагается для анализа конкретные случаи из профессиональной практики. Обучающиеся выступают экспертами в обсуждении предъявленной ситуации, определяя ее предпосылки, характеризуя имеющееся состояние и возможные выходы. В практике применения метода используется несколько типов ситуаций. Ситуация-упражнение предъявляется обучающимся на занятии для того, чтобы побудить их обратиться к специальной литературе (справочной, научной, методической). Чтобы успешно ситуацию оценить и прокомментировать, необходимо владеть соответствующими случаю знаниями и средствами анализа. Ситуация-иллюстрация представляет собой описание примера из практики, где проявляются закономерности и механизмы действия должностных лиц. В анализируемом случае просматриваются типовые алгоритмы решения задач управления, обучения, воспитания и более широкого социального поведения.

Ситуация-проблема включает в себе комплексную задачу, которая реально стоит перед профессиональной практикой. Эта ситуация может предъявляться обучающимся в следующей форме, когда на основе разрозненных данных об анализируемом случае (набора документов, видеофрагментов, сообщений очевидцев) следует составить максимально полное представление о наличной ситуации.

Независимо от содержания ситуации существует перечень вопросов, позволяющих успешно их проанализировать:

Как вы оцениваете то, что произошло в предложенной вам ситуации?

Насколько она типична? Приходилось ли вам сталкиваться с подобными явлениями?

Какие ошибки и кем были допущены в данной ситуации? Какова причина этих ошибок?

Какие нормы, правила, законы нарушены? Какими директивными документами или нормативными актами должны были руководствоваться участники данной ситуации?

Что бы вы им посоветовали? Кому и как следовало бы поступить? Как реагировать? Какое решение принять?

Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данных обстоятельствах, если бы оказались непосредственным участником описываемых событий?

Профессионализирующий потенциал практических занятий с использованием кейс-метода заключается в возможности познакомиться с успешным опытом практиков в разрешении сложных проблем.

Условно процесс выполнения задачи можно разделить на три основные стадии:

1) Уяснение условия. На данном этапе необходимо внимательно изучить задание. Любые на первый взгляд даже малозначительные данные не должны ускользнуть от внимания, ибо их истолкование может иметь важное значение для выработки правильного решения. Учитывая то, что какие – либо дополнительные факты, кроме изложенных в условии, установить невозможно, требуется и исходить только из известного. Рекомендуем осуществлять дополнительный анализ нюансов, не указанных в условии, но способных повлиять на решение.

2) Установление юридической основы. Здесь требуется дать подробную правовую квалификацию изложенным в условии фактическим обстоятельствам дела, т.е. решить вопрос о том какая норма права распространяется на данный случай. Особое внимание при этом необходимо акцентировать на изучении действующей нормативной базы: Конституции РФ 1993 г., Федеральных конституционных законов, Федеральных законов, Указов Президента РФ и т.д. Далее осуществляется проверка действия нормы во времени, пространстве, по кругу лиц. Важно помнить, что существуют коллизии правовых норм,

которые необходимо также разрешить, что, во многом, помогут сделать теоретические положения теории государства и права.

3) Принятие решения. Именно в решении устанавливается связь между условием задания и нормой права. На данной стадии особое внимание следует уделить мотивировке вывода, т.е. аргументировать на каких основаниях принято то или иное решение.

Другими словами, при решении задач обучающийся должен использовать следующий алгоритм действий:

- внимательно прочитать задачу;
- определить, какой изучаемой проблеме посвящена задача;
- изучить нормативно-правовые акты, основную и дополнительную литературу, лекционный материал;
- определить норму, подлежащую применению для правильного решения задачи;
- привести обоснование своей позиции;
- письменно изложить ответ на каждый вопрос задачи.

1. Индивидуальные предприниматели А. и Б. заключили между собой договор о создании товарищества. Согласно этому договору основной целью деятельности товарищества является удовлетворение нематериальных потребностей его участников, а полученная товариществом прибыль не распределяется между ними.

Вопрос:

1. Является ли созданное гражданами А. и Б. товарищество коммерческой организацией?

2. Работник А. 30 сентября отсутствовал на работе более 4 ч. На этом основании администрацией предприятия был издан приказ о его увольнении за прогул.

Вопрос:

1. Какое обстоятельство необходимо для того, чтобы этот приказ имел законное основание?

3. 17-летний Семенов, работающий по трудовому договору, заключил договор займа на сумму 10 тыс. рублей с совершеннолетним Никитиным. Родители Семенова, узнав об этом, обратились в суд с иском о признании этого договора недействительным, так как договор заключен без их согласия. Займодавец Никитин возражал, ссылаясь на то, что Семенова следует считать полностью дееспособным, так как ему уже исполнилось 16 лет и он работает по трудовому договору.

Вопросы:

1. Кто прав в данной ситуации?

2. Изменится ли решение задачи, если заемщику Семенову 17 лет и займодавцу Никитину также 17 лет?

4. Предприятие объявило о приеме на работу инженера-технолога. Через несколько дней в отдел кадров обратилась Костина с предложением своих услуг для постоянной работе на этой должности. Предъявив необходимые для приема документы, она сообщила, что ей требуется место в детском дошкольном учреждении для четырехлетней дочери, которую она воспитывает одна. Начальник отдела кадров отказал Костиной в приеме на работу, не мотивируя отказа. Костина обратилась в суд.

Вопросы:

1. Законно ли поступил представитель администрации предприятия?

2. Какие существуют гарантии при приеме на работу женщин, имеющих детей?

3. Какое решение по делу должен принять суд?

5. Никитин был уволен с работы по истечении срока трудового договора. Оспаривая законность увольнения, Никитин обратился в районный суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате за время вынужденного прогула.

В исковом заявлении он указал, что пятилетний срок трудового договора истек 1 сентября, но он продолжал работать на предприятии до 15 сентября, когда был издан приказ

об увольнении. Поскольку трудовые отношения фактически продолжались 15 дней, администрация неправильно уволила его по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Вопросы:

1. Какие виды трудовых договоров Вы знаете?
2. Расскажите о срочных трудовых договорах и их правовом регулировании.
3. Законно ли увольнение Никитина?

6. Инженер Семенов был принят на станкостроительный завод, но через 20 дней его уволили как не выдержавшего испытания без выплаты выходного пособия. Семенов возражал против увольнения на том основании, что в трудовом договоре не было сказано об испытательном сроке.

Вопросы:

1. Считается ли инженер Петров принятым на работу с испытательным сроком?
2. Назовите последствия результатов испытания при приеме на работу.
3. Каковы сроки испытаний?
4. Законно ли увольнение Петрова?

7. По мотивам производственной необходимости администрация предприятия перевела:

- а) на другое предприятие в той же местности для своевременного выполнения работ слесаря 6-го разряда сроком на две недели;
- б) мастера – начальником цеха в порядке замещения на год;
- в) для устранения последствий стихийного бедствия группу сотрудников отдела главного технолога сроком на два месяца;
- г) для устранения производственной аварии на своем предприятии рабочих-станочников подсобными рабочими сроком на месяц.

Вопросы:

1. Вправе ли администрация перевести указанных работников по мотивам производственной необходимости?
2. Возможен ли перевод квалифицированного работника на неквалифицированную работу в случае временного замещения отсутствующего работника?

8. В связи с уменьшением объема работ администрация проектного института приняла решение о сокращении штата сотрудников.

Информация о предстоящем высвобождении работников института была предоставлена профсоюзному органу и службе занятости за два месяца, а работники предупреждены об увольнении под расписку за месяц.

Через неделю после увольнения инженер Титов узнал, что на его место был переведен специалист из другого отдела, проработавший в институте 3 года. Посчитав, что с ним обошлись несправедливо, Титов обратился в суд, указав в заявлении, что он проработал в институте 10 лет, имеет два изобретения и другой работы в институте ему не предлагали.

Вопросы:

1. Каков порядок увольнения по сокращению штатов?
2. Какие гарантии предоставляются работникам при увольнении по этому основанию?
3. Назовите нарушения трудового законодательства со стороны администрации

9. Директор частной фирмы «Восток» принял на работу бухгалтера Иванову. Приказ о приеме на работу не издавался, трудовая книжка была сдана на хранение работодателю. Иванова была допущена к работе 05.02.08 года и регулярно получала зарплату. Она согласилась поступить на работу без надлежащего оформления, т.к. имела двоих детей и долгое время по этой причине ей отказывали в трудоустройстве. Через полтора года Иванова предъявила директору больничный лист на время декретного (дородового) отпуска. Директор отказался оплачивать больничный лист и заявил Ивановой что она уволена. Иванова обратилась в суд для установления юридического факта заключения с ней трудового договора. Она попросила суд обязать работодателя надлежащим образом оформить с ней

трудовые отношения и восстановить ее на работе. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора.

Вопрос:

1. Правомерны ли действия Белова?

10. После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через пять месяцев возникла ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает. Представители работников обратились в службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями.

Вопросы:

1. В роли руководителя службы на основе закона дайте оценку действиям работодателя.

2. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

34. Комарова составила завещание, в котором предусматривалось передача принадлежащей ей квартиры ее 17-й внучке Рыбаковой. Это завещание было оформлено у нотариуса 17 марта 2001 года в присутствии внучки. После смерти Комаровой выяснилось, что согласно ее завещанию от 3 июня 2001 года квартира переходит ее племяннице Истоминой. Родители Рыбаковой обратились в суд с требованием признать последнее завещание незаконным, так как их дочь присутствовала при составлении первого завещания и дала согласие принять наследство.

Вопрос:

1. Следует ли удовлетворить требование родителей Рыбаковой?

Критерии оценки:

– оценка «отлично» (9-10 балла) выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал высокий (превосходный) уровень формирования компетенций (учел все условия кейс-задачи, правильно определил статьи нормативно-правовых актов, полно и обоснованно решил правовую ситуацию);

– оценка «хорошо» (7-8 балла) выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал повышенный (продвинутый) уровень формирования компетенций (учел все условия кейс-задачи, правильно определил большинство статей нормативно-правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа);

– оценка «удовлетворительно» (4-6 балл) выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал пороговый (базовый) уровень формирования компетенций (учел не все условия кейс-задачи, правильно определил некоторые статьи нормативно-правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа);

– оценка «неудовлетворительно» (1-3 баллов) выставляется обучающемуся, если он не продемонстрировал формирования компетенций (неправильно решил правовую ситуацию).

5. Подготовка научных статей

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)

- умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)

Новые требования отечественной системы высшего образования сделали обязательной публикацию статей для магистрантов. Для допуска к защите магистерской диссертации на сегодня требуется опубликовать не менее трех статей в научных журналах. Статья для магистерской диссертации обычно не превышает объем в 3-4 страницы, имеет стандартную структуру и оформляется согласно ГОСТ. Однако точные требования к оформлению и объему статьи лучше уточнить в конкретном научном издании, где планируется публикация. Эти требования можно найти на сайте выбранного журнала. Структура текста научной статьи включает:

- название - необходимый элемент любого исследования, кратко выражающий его основную суть;
- аннотация - краткое обоснование актуальности выбранной темы, постановка основных проблем, решаемых автором (на русском и английском языке);
- ключевые слова – перечень основных терминов работы, наиболее полно отражающих суть и облегчающие поиск (на русском и английском языке);
- введение – в этой части приводятся вводные данные, отправная точка исследования;
- основной текст – отражает суть проведенного автором исследования и предложенные пути решения поставленных задач;
- заключение – подведение итогов проделанной работы в последних абзацах;
- список источников – перечень цитируемых автором работ. К использованию рекомендуются источники не старше 3-5 летней давности. Однако, возможны и исключения;
- ссылочная база - все сноски на научные труды, использованные при подготовке работы.

Для публикации подходят различные официальные сборники научных трудов, издания из перечня Высшей аттестационной комиссии (ВАК), специальные журналы, а также электронные сборники материалов интернет-конференций. Выбранное издание должно входить в РИНЦ (Российский индекс научного цитирования), а также иметь УДК, ББК и ISBN. В составе руководства журнала должен быть представлен профессор наук. Публикация своих работ в специализированных изданиях является обязательным условием для допуска к защите магистерской диссертации. Статья должна быть подготовлена в соответствии с условиями и образцами того издания, где магистрант намерен печататься. Это же издание может предоставлять и образец статьи для издания. Подготовка статей является прекрасной практикой для развития навыков структурирования исследовательского опыта, научного описания и организации. Тему статьи обучающийся определяет как правило вместе с преподавателем.

За каждую подготовленную и опубликованную статью студенту начисляются дополнительные баллы

- За публикацию в вузовском издании -1балл;
- за публикацию в региональном сборнике научных статей или региональном журнале -2 балла;
- за публикацию в Всероссийском сборнике научных статей по итогам научной конференции или аналогичном журнале – 3-4 балла;
- за публикацию материалов в изданиях из перечня ВАК-5 баллов.

6.Зачёт

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)

- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)

Вопросы для подготовки к зачёту по дисциплине «Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений»

1. Понятие труда, его общественной организации.
2. Сфера действий трудового права.
3. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
4. Источники трудового права и их системы.
5. Понятие и значение основных принципов трудового права.
6. Участники коллективных переговоров, их права и обязанности.
7. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства.
8. Социально - партнерские правоотношения в сфере труда.
9. Структура и содержание коллективного договора
10. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
11. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненной другой стороне.
12. Понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.
13. Коллективные переговоры.
14. Коллективный договор.
15. Общая характеристика законодательства о занятости.
16. Органы занятости, их права и обязанности.
17. Порядок заключения трудового договора.
18. Порядок приема на работу.
19. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.
20. Увольнение по инициативе работника.
21. Увольнение по инициативе работодателя.
22. Порядок увольнения работников. Выходное пособие.
23. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение.
24. Полномочия Российской трехсторонней комиссии и её роль в регулировании социально-трудовых отношений.
25. Участники коллективных переговоров , их права и обязанности.
26. Понятие трипартизма в социально-трудовых отношениях.
27. Учёт мотивированного мнения представительного органа работников в российском трудовом законодательстве.
28. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
29. Понятие и формы занятости. Права граждан в области занятости.
30. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
31. Понятие заработной платы и методы её правового регулирования.
32. Система заработной платы.
33. Законодательство об охране труда и принципы охраны труда.
34. Организация охраны труда на предприятии.
35. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
36. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основания и условия.
37. Виды и пределы материальной ответственности работника.
38. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
39. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, задачи и полномочия..

40. Органы по рассмотрению трудовых споров.
41. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
42. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
43. Право на забастовку и его реализация.
44. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.
45. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты

Критерии оценки:

При оценивании ответов обучающегося на вопросы зачёта выступает полнота освоения обучающимся основного содержания дисциплины. На зачёте обучающемуся может быть выставлено не более 40 баллов. На основании ответа обучающегося на вопросы, а также на возможные дополнительные вопросы экзаменатора, преподавателем выставляется:

– оценка 35–40 баллов – обучающемуся, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов – обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом обучающийся допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов – обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; обучающийся показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов – обучающемуся, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом обучающийся обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (проверяемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных обучающимся в течение семестра и период промежуточной аттестации. Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает оценку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает оценку «зачтено».