

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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)

УТВЕРЖДЕНА  
приказ ректора  
от «31» мая 2024 г. № 425-1

## **Б1.О.08 Правовое регулирование социально-трудовых отношений**

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3  
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации, курс:  
заочная форма обучения: зачет – 1

### **Заочная форма обучения Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	1	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>96</b>	<b>96</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 года № 958.

Программу составили:

ст. преподаватель кафедры

«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

Е.Н. Захарова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн.наук, доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся теоретических знаний, основных и важнейших представлений об основных категориях и системе трудового права России, видах и содержании правоотношений, входящих в предмет трудового права
2	формирование у обучающихся практических навыков применения норм трудового законодательства в своей профессиональной деятельности
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	выработать у обучающихся навыки работы с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения, являющиеся объектом профессиональной деятельности
2	выработать у обучающихся умение анализировать нормы, регулирующие отношения в сфере социального партнерства, трудовые правоотношения, и судебную практику применения указанных правовых норм
3	научить обучающихся первичным навыкам составления и анализа содержания коллективных договоров, трудовых договоров и других документов, используемых в профессиональной деятельности

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
	Изучение дисциплины «Правовое регулирование социально-трудовых отношений» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении учебных дисциплин:
1	Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование
2	Б1.О.11 Современные проблемы управления персоналом
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
	Учебная дисциплина «Правовое регулирование социально-трудовых отношений», помимо самостоятельного значения, является предшествующей для дисциплин:
1	Б1.О.12 Инновации в управлении персоналом
2	Б1.О.14 Социально-психологические основы управления персоналом
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
<b>ОПК-1</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<b>ОПК-1.3</b> Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	<b>Знать:</b> – основные нормативные правовые акты трудового законодательства – основные институты трудового права, механизмы их функционирования  <b>Уметь:</b> – ориентироваться в системе трудового законодательства – оперировать понятиями и категориями трудового права – правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности  <b>Владеть:</b> – навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности – навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала – навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов
	<b>ОПК-1.4</b> Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	<b>Знать:</b> – методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности  <b>Уметь:</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности</li> <li>– толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства</li> <li>– принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством</li> </ul>
		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками работы с источниками трудового права</li> <li>– навыками применения актов трудового законодательства</li> <li>– навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности.</li> </ul>

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов и тем	Заочная форма					Код индикатора достижения компетенции
		Курс	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Социальное партнерство в системе управления трудом</b>						
1.1	Социальное партнерство как правовой институт	1	1	1	–	14	ОПК-1.3
1.2	Субъекты социального партнерства	1	0,5	0,5	–	14	ОПК-1.3
1.3	Основные принципы социального партнерства	1	0,5	0,5	–	14	ОПК-1.3
1.4	Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства	1	0,5	0,5	–	14	ОПК-1.3
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Правовые акты социального партнерства</b>						
2.1	Коллективный договор	1	0,5	0,5	–	14	ОПК-1.4
2.2	Соглашение как правовой акт социального партнерства	1	0,5	0,5	–	14	ОПК-1.4
2.3	Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства	1	0,5	0,5	–	12	ОПК-1.4
	Итого	1	4	4	–	96	ОПК-1.3 ОПК-1.4

#### 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

#### 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 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	Сафонов, В. А.	Социальное партнерство : учебник для вузов [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/510938">https://urait.ru/bcode/510938</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023.	100% онлайн
6.1.1.2	Буянова, М. О.	Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов. – Режим доступа:	Москва : Издательство	100% онлайн

		<a href="https://urait.ru/bcode/519622">https://urait.ru/bcode/519622</a>	Юрайт, 2023	
6.1.1.3	Буянова М. О. [и др.]; ответственный редактор М. О. Буянова	Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/bcode/519665">https://urait.ru/bcode/519665</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Буянова М. О. [и др.]; под редакцией М. О. Буяновой	Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/bcode/518876">https://urait.ru/bcode/518876</a>	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: <a href="https://urait.ru/bcode/518877">https://urait.ru/bcode/518877</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Захарова Е.Н.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% online
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Библиотека КрИЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: <a href="http://umezd.ru/books/">http://umezd.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru">http://znanium.ru</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irkups.ru/">http://sdo1.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.			
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>				
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>				
6.3.2.1	Не требуется			
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>				
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>				
6.4.1	Не требуется			

## 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	<p>Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И          Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2          Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп. 1          Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр. 2</p>
2	<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.</p>
3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– читальный зал;</li> <li>– компьютерный класс Т-46.</li> </ul>

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разбирать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.          Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины.          Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Правовое регулирование социально-трудовых отношений» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 96 часов по заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам, обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p><b>Обучающийся заочной формы обучения выполняет КР</b></p> <p>КР должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p>
<p>.Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

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)

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине  
Б1.О.08 Правовое регулирование  
социально-трудовых отношений**

**Приложение № 1 к рабочей программе**

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом  
Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК



## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

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.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина

### Программа контрольно-оценочных мероприятий.

#### Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Правовое регулирование социально-трудовых отношений» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1: способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий (заочная форма обучения)

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>1 курс</b>					
		Раздел 1. Социальное партнерство в системе управления трудом			

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1	Текущий контроль	1 Социальное партнерство как правовой институт	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
2	1	Текущий контроль	2 Субъекты социального партнерства	ОПК-1.3	Собеседование (устно), Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
3	1	Текущий контроль	3 Основные принципы социального партнерства	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
4	1	Текущий контроль	4 Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства	ОПК-1.3	Собеседование (устно), Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
		Раздел 2. Правовые акты социального партнерства			
5	1	Текущий контроль	5 Коллективный договор	ОПК-1.4	Собеседование (устно), Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
6	1	Текущий контроль	6 Соглашение как правовой акт социального партнерства	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
7	1	Текущий контроль	7 Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства	ОПК-1.4	Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
8	1	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1-2	ОПК-1.4	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии), Теоретические вопросы (устно) и практические задания (письменно)

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

### Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины 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.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. 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.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено» и четырехбалльная шкала («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
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	Планы практических (семинарских) занятий и практических заданий
4	Тестирование	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	Внеаудиторная контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков магистров заочной формы обучения	Тематика внеаудиторной контрольной работы и практические задания для заочной формы размещена в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для магистров заочной формы обучения
<b>Промежуточный контроль</b>			
6	Промежуточная аттестация – 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, вопросы к зачету

### 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

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	прохождении тестирования

### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

#### Разноуровневые задания (задания репродуктивного и реконструктивного уровней)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. 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
«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
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

#### Собеседование

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируется знание необходимой терминологии. Соблюдаются нормы литературной речи.
«хорошо»		Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
«удовлетворительно»		Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

#### Внеаудиторная контрольная работа (КР)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания

		и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

### Тестирование 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

## 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 3.1 Типовые задачи реконструктивного уровня

#### *Образец типовой задачи по теме 2 «Субъекты социального партнерства»*

**Задача 1.** В коллективный договор ОАО «Заря» были включены такие положения, как сокращение лицам, совершившим прогул, очередного отпуска на число дней прогула и перенос им отпуска на зимнее время. В связи с тем, что Великова совершила в январе два прогула по два дня каждый, генеральный директор издал приказ о предоставлении ей отпуска в феврале месяце, хотя по графику отпуск ей должен быть предоставлен в августе. Отпуск Великой была предоставлен продолжительностью 25 рабочих дней, хотя она имела право на дополнительный отпуск продолжительностью пять рабочих дней за длительный стаж работы. Великова не согласилась с приказом генерального директора и обратилась к адвокату за разъяснением.

Прав ли генеральный директор и как ей следует поступать в данном случае?

**Задача 2.** При обсуждении проекта коллективного договора между представителями работодателя и профсоюза возникли разногласия. Представитель профсоюза настаивал на включении в коллективный договор положения о минимальном размере заработной платы работников предприятия, в три раза превышающем установленный МРОТ, на предоставлении дополнительного свободного от работы и оплачиваемого в размере среднего заработка для лиц, успешно обучающихся на двух последних курсах учебных заведений среднего и высшего профессионального образования по профессии их работы. Представитель работодателя возражал, указывая, что минимальный размер оплаты труда устанавливается Законом Российской Федерации, а льготы для работников, совмещающих работу с обучением, содержатся в главе 2 ТК Российской Федерации.

Как разрешить возникшие разногласия?

#### *Образец типовой задачи по теме 4 «Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства»*

**Задача 1.** В состав комиссии по ведению переговоров для подготовки проекта коллективного договора профком своим решением назначил 5 человек. От работодателя на первое заседание пришли директор, главный бухгалтер и менеджер по кадрам. Представителям работников они пояснили, что, несмотря на отсутствие, приказа они вправе представлять работодателя в силу своего должностного положения. Представители работников с этим не согласились. Каков порядок формирования комиссии по ведению коллективных переговоров? Кто вправе представлять работников и работодателя в отношениях социального партнерства?

*Задача 2.* В связи с финансовыми трудностями столовой некоторым ее работникам, в том числе повару Бобровой и официантке Зориной, была уменьшена заработная плата. Согласия на это они не давали. Боброва и Зорина обратились в комиссию по трудовым спорам, а затем в суд с просьбой оказать им помощь. Для защиты прав и интересов в суде Бобровой профком выделил своего представителя. В выделении представителя для защиты прав и интересов Зориной профком отказал, так как она не являлась членом профсоюза. Правильно ли поступил профком? Что следует предпринять профкому?

*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 7*

*«Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства»*

*Задача 1.* В проекте коллективного договора, внесенного на обсуждение общего собрания работников, не был решен вопрос о том, на кого распространяется его действие: на всех работников организации или только на работников — членов профсоюза. Профком настаивал на том, что действие коллективного договора следует распространить только на членов профсоюзной организации, органом которой он является, поскольку именно он был инициатором заключения коллективного договора и именно его члены входили в состав комиссии по подготовке проекта. Директор возражал против этого и настаивал на распространении условий коллективного договора на всех работников. Кто прав?

*Задача 2.* Профком завода поставил перед директором вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности начальника цеха Гранина за неоднократные нарушения трудового законодательства. Директор не согласился с мнением профкома, считая, что Гранин действовал в интересах производства. Вправе ли профком выступать с таким требованием? Правомерны ли действия директора?

### 3.2 Типовые задания творческого уровня

*Образец типовой задачи по теме 2  
«Субъекты социального партнерства»*

*Задача 1.* Представителями государства в системе социального партнерства являются ...  
(ответить пятью словами) \_\_\_\_\_

*Задача 2.* Расставьте перечисленные ниже уровни социального партнерства в РФ в порядке возрастания, начиная с низшего уровня.

- а) локальный уровень;
- б) федеральный уровень;
- в) территориальный уровень;
- г) отраслевой уровень;
- д) региональный уровень;
- е) межрегиональный уровень.

*Образец типовой задачи по теме 4*

*«Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства»*

*Задача 1.* По инициативе профкома ОАО «Васильевский глинозем» в коллективный договор было включено положение о том, что с согласия профсоюзной организации 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.

*Образец типовой задачи по теме 5 «Коллективный договор»*

*Задача 1.* Составьте таблицу, в которой необходимо сравнить (не менее 4 критериев) соглашение, коллективный договор и локальный нормативный акт.

Соглашение	Коллективный договор	Локальный нормативный акт

*Задача 2.* Составьте таблицу, в которой на примере положений отраслевого тарифного соглашения (не менее 5) будет показан более высокий уровень социально-трудовых гарантий работникам, чем в Трудовом кодексе РФ.

Трудовой кодекс РФ	Отраслевое тарифное соглашение

*Образец типовой задачи по теме 7*

*«Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства»*

*Задача 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 необустроенным; 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.

### 3.3 Перечень типовых вопросов к собеседованию

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 1.*

*«Социальное партнерство как правовой институт»*

1. Предпосылки развития отношений социального партнерства?
2. История развития социального партнерства?
3. Регулирование отношений социального партнерства средствами права?
4. Социальное партнерство как правовой институт?

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 2.*

*«Субъекты социального партнерства»*

1. Понятие и формы социального партнёрства
2. Субъекты социального партнёрства
3. Коллективный договор и соглашения
4. Ответственность социальных партнёров

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 3*

*«Основные принципы социального партнерства»*

1. Каковы возможности трудового коллектива влиять на конфликтное поведение своих членов?
2. Охарактеризуйте условия создания в коллективе психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.
3. В чем заключается роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов?
4. Укажите на различные подходы конфликтующих сторон к переговорному процессу.
5. Охарактеризуйте стили ведения переговоров.
6. Чем определяются цели и содержание социального партнерства?
7. Назовите основные правовые акты, устанавливающие принципы и нормы социального партнерства в Российской Федерации, участия работников, профсоюзов и работодателей в разрешении трудовых конфликтов.

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 4*

*«Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства»*

1. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда
2. Стороны и представители сторон социального партнерства
3. Органы социального партнерства
4. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора
5. Коллективные договоры
6. Соглашения как акты социального партнерства
7. Участие работников в управлении организацией

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 5*

*«Коллективный договор»*

1. Каково понятие коллективного договора? Является ли коллективный договор правовым актом?
2. Если правила, установленные коллективным договором, ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде, то какой нормой Трудового кодекса РФ следует руководствоваться?
3. Какова роль коллективного договора в регулировании гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением?
4. Кто разрабатывает проект коллективного договора?
5. Продолжается ли действие коллективного договора при смене собственника организации?
6. Какой орган регистрирует коллективные договоры и соглашения?
7. Кто осуществляет контроль за выполнением коллективного договора и соглашения?

*Типовые вопросы к собеседованию по теме 6*

*«Соглашение как правовой акт социального партнерства»*

1. Социально-партнерское соглашение
2. Назовите виды соглашений.
3. Что включается в содержание коллективного договора?



4. Вступление в силу коллективного договора и соглашения.

### *Типовые вопросы к собеседованию по теме 7*

#### *«Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства»*

1. Понятие разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Оформление разногласий, момент начала коллективного трудового спора.
2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
3. Примирительно-посреднические органы по разрешению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Решения примирительно-посреднических органов.

### **3.4 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.

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)).

### **Структура тестовых материалов по дисциплине «Правовое регулирование социально-трудовых отношений»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении	1. Социальное партнерство как правовой институт»	Предпосылки развития отношений социального партнерства	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		История развития социального партнерства	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Регулирование отношений социального партнерства средствами права	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2. Субъекты социального партнерства	Понятие субъектов социального партнерства	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
профессиональных задач		Работник как сторона социального партнерства	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Работодатель как сторона социального партнерства	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	3. Основные принципы социального партнерства	Основные принципы социального партнерства	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Иные формы социального партнерства	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	4. Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства	Понятие коллективных переговоров	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Организация и порядок проведения коллективных договоров	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Регистрация и действие коллективного договора	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	5. Коллективный договор	Понятие и содержание коллективного договора	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
			Соотношение коллективного договора с индивидуальным трудовым договором	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
Регистрация и действие коллективного договора			Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
6. Соглашение как правовой акт социального партнерства		Понятие и виды соглашений	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Порядок разработки и заключения соглашения	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
		Присоединение к соглашению и распространение его действия	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	
7. Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства		Общие положения о разрешении разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Примирительная и третейская процедура	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Правовое регулирование забастовок	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
Итого				∑ 240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ	

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 дисциплины*

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
- в) трудовой договор
- г) соглашение.

**(а)**

2. На территориальном уровне (муниципальное образование) социального партнерства заключается...

- а) коллективный договор
- б) территориальное соглашение
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

**(г)**

3. Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называется \_\_\_\_\_. **(социальное партнерство)**

4. Некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления – это \_\_\_\_\_. **(объединение работодателей)**

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. Сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации – это \_\_\_\_\_ социального партнерства. **(система)**

8. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) единоначалия
- б) научной обоснованности
- в) социальной справедливости

**(а)**

9. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией
- б) выдвижение ультимативных требований руководству
- в) организация дивизиональных структур в организации

**(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 намерение вступить в трудовые отношения.

**(в)**

13. Как классифицируются социально-трудовые отношения? социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда

- а) социально-трудовые отношения, связанные с использованием предметов и орудий труда
- б) социально-трудовые отношения занятости
- в) социально-трудовые отношения, связанные с использованием новой технологии
- г) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд

**(а, в, д)**

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

15. Днем начала коллективного трудового спора считается день:

- а) выдвижения работниками своих требований к работодателю
- б) начала работы примирительной комиссии
- в) сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников

**(в)**

16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются:

- а) предшествующими трудовым правоотношениям
- б) вытекающими из трудовых правоотношений
- в) сопутствующими трудовым правоотношениям

**(б)**

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 \_\_\_\_\_ по условиям труда. **(аттестация рабочих мест)**

18. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение \_\_\_\_\_. **(примирительной комиссией)**

### **3.5 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ**

Ниже приведен образец типового варианта контрольных работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины

#### **3.5.1 Варианты заданий (перечень тем) на внеаудиторную контрольную работу (для проверки знаний)**

1. Предпосылки развития отношений социального партнерства
2. История развития социального партнерства
3. Регулирование отношений социального партнерства средствами права
4. Социальное партнерство как правовой институт
5. Понятие и формы социального партнерства
6. Субъекты социального партнерства
7. Коллективный договор и соглашения
8. Ответственность социальных партнеров
9. Возможности трудового коллектива влиять на конфликтное поведение своих членов
10. Условия создания в коллективе психологической атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.
11. Роль и значение переговоров в урегулировании конфликтов
12. Различные подходы конфликтующих сторон к переговорному процессу
13. Стили ведения переговоров
14. Цели и содержание социального партнерства
15. Основные правовые акты, устанавливающие принципы и нормы социального партнерства в Российской Федерации, участия работников, профсоюзов и работодателей в разрешении трудовых конфликтов
16. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда
17. Стороны и представители сторон социального партнерства
18. Органы социального партнерства
19. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора
20. Коллективные договоры
21. Соглашения как акты социального партнерства
22. Участие работников в управлении организацией
23. Понятие коллективного договора. Является ли коллективный договор правовым актом?

24. Роль коллективного договора в регулировании гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением
25. Действие коллективного договора при смене собственника организации
26. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора и соглашения
27. Социально-партнерское соглашение. Виды соглашений
28. Содержание коллективного договора. Вступление в силу коллективного договора и соглашения.
29. Понятие разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Оформление разногласий, момент начала коллективного трудового спора.
30. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
31. Примирительно-посреднические органы по разрешению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Решения примирительно-посреднических органов

### 3.5.2 Варианты практических заданий на внеаудиторную контрольную работу (для оценки умений и навыков)

*Вариант 1.* В коллективный договор ОАО «Заря» были включены такие положения, как сокращение лицам, совершившим прогул, очередного отпуска на число дней прогула и перенос им отпуска на зимнее время. В связи с тем, что Великова совершила в январе два прогула по два дня каждый, генеральный директор издал приказ о предоставлении ей отпуска в феврале месяце, хотя по графику отпуск ей должен быть предоставлен в августе. Отпуск Великой была предоставлен продолжительностью 25 рабочих дней, хотя она имела право на дополнительный отпуск продолжительностью пять рабочих дней за длительный стаж работы. Великова не согласилась с приказом генерального директора и обратилась к адвокату за разъяснением.

Прав ли генеральный директор и как ей следует поступать в данном случае?

*Вариант 2.* При обсуждении проекта коллективного договора между представителями работодателя и профсоюза возникли разногласия. Представитель профсоюза настаивал на включении в коллективный договор положения о минимальном размере заработной платы работников предприятия, в три раза превышающем установленный МРОТ, на предоставлении дополнительного свободного от работы и оплачиваемого в размере среднего заработка для лиц, успешно обучающихся на двух последних курсах учебных заведений среднего и высшего профессионального образования по профессии их работы. Представитель работодателя возражал, указывая, что минимальный размер оплаты труда устанавливается Законом Российской Федерации, а льготы для работников, совмещающих работу с обучением, содержатся в главе 2 ТК Российской Федерации.

Как разрешить возникшие разногласия?

*Вариант 3.* В состав комиссии по ведению переговоров для подготовки проекта коллективного договора профком своим решением назначил 5 человек. От работодателя на первое заседание пришли директор, главный бухгалтер и менеджер по кадрам. Представителям работников они пояснили, что, несмотря на отсутствие, приказа они вправе представлять работодателя в силу своего должностного положения. Представители работников с этим не согласились. Каков порядок формирования комиссии по ведению коллективных переговоров? Кто вправе представлять работников и работодателя в отношениях социального партнерства?

*Вариант 4.* В связи с финансовыми трудностями столовой некоторым ее работникам, в том числе повару Бобровой и официантке Зориной, была уменьшена заработная плата. Согласия на это они не давали. Боброва и Зорина обратились в комиссию по трудовым спорам, а затем в суд с просьбой оказать им помощь. Для защиты прав и интересов в суде Бобровой профком выделил своего представителя. В выделении представителя для защиты прав и

интересов Зориной профком отказал, так как она не являлась членом профсоюза. Правильно ли поступил профком? Что следует предпринять профкому?

*Вариант 5.* 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.

*Вариант 6* 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.

*Вариант 7.* В проекте коллективного договора, внесенного на обсуждение общего собрания работников, не был решен вопрос о том, на кого распространяется его действие: на всех работников организации или только на работников — членов профсоюза. Профком настаивал на том, что действие коллективного договора следует распространить только на членов профсоюзной организации, органом которой он является, поскольку именно он был инициатором заключения коллективного договора и именно его члены входили в состав комиссии по подготовке проекта. Директор возражал против этого и настаивал на распространении условий коллективного договора на всех работников. Кто прав?

*Вариант 8.* Профком завода поставил перед директором вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности начальника цеха Гранина за неоднократные нарушения трудового законодательства. Директор не согласился с мнением профкома, считая, что Гранин действовал в интересах производства. Вправе ли профком выступать с таким требованием? Правомерны ли действия директора?

*Вариант 9.* Представителями государства в системе социального партнерства являются ... (ответить пятью словами) \_\_\_\_\_

*Вариант 10.* Расставьте перечисленные ниже уровни социального партнерства в РФ в порядке возрастания, начиная с низшего уровня.

- а) локальный уровень;
- б) федеральный уровень;
- в) территориальный уровень;
- г) отраслевой уровень;
- д) региональный уровень;

е) межрегиональный уровень.

*Вариант 11.* По инициативе профкома ОАО «Васильевский глинозем» в коллективный договор было включено положение о том, что с согласия профсоюзной организации 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.

*Вариант 12.* Составьте таблицу, в которой необходимо сравнить (не менее 4 критериев) соглашение, коллективный договор и локальный нормативный акт.

Соглашение	Коллективный договор	Локальный нормативный акт

*Вариант 13.* Составьте таблицу, в которой на примере положений отраслевого тарифного соглашения (не менее 5) будет показан более высокий уровень социально-трудовых гарантий работникам, чем в Трудовом кодексе РФ.

Трудовой кодекс РФ	Отраслевое тарифное соглашение

*Вариант 14.* 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 необустроенным; 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.

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Внеаудиторная контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).
Собеседование	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, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических



	задач по теме.	
Задачи реконструктивного и творческого уровня	<p>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.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.</p>	
Тестирование	<p>Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено</p>	
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения 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 чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p>	
	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»
	<p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.</p> <p>Зачет проводится 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</p>	