

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра инновационных технологий управления в государственной сфере
и бизнесе

Рабочая программа по дисциплине
Социально-трудовые отношения

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата по направлению
подготовки

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственное и муниципальное управление

Квалификация:
Бакалавр

Форма обучения
Очная/заочная

Согласовано
Руководитель ОПОП
«Государственное и
муниципальное управление»

 Редькина Т.М.

Утверждаю
Председатель УМС  И.И. Палкин

Рекомендована решением
Учебно-методического совета
г., протокол №

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
ИТУвГСБ

28.06.19 г., протокол № 12

Зав. кафедрой  Фирова И.П.

Автор-разработчик:

 Соломонова В.Н.

Санкт-Петербург 2019

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины – дать комплексные знания в области теории и практики организации трудовой деятельности, изучить инструментарий организации труда, методы эффективности трудовой деятельности

Задачи:

- изучить основные теоретические подходы к организации трудовой деятельности;
- ознакомить студентов с понятием организационного механизма, а также способами его формирования и управления им;
- привить и закрепить навыки и умения разработки и реализации системы организации трудовой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Социально-трудовые отношения» относится к дисциплинам по выбору вариативной части программы бакалавриата.

Для освоения данной дисциплины, обучающиеся должны освоить разделы дисциплин: «Управление государственными и муниципальными финансами», «Теория управления», «Учет и анализ».

Параллельно с дисциплиной «Социально-трудовые отношения» изучаются: «Трудовое право», «Теория учета и анализа в государственном управлении», «Анализ социально-экономических процессов».

Дисциплина «Социально-трудовые отношения» является базовой для изучения следующих дисциплин: «Управление рисками», «Антикризисное управление», «Инвестиционный менеджмент».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Компетенция
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
ПК-20	способностью свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права

В результате освоения компетенций в рамках дисциплины «Социально-трудовые отношения» обучающийся должен:

Знать:

- основы взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Уметь:

- осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов.

Владеть:

- методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями.

Основные признаки проявленности формируемых компетенций в результате освоения дисциплины «Социально-трудовые отношения» сведены в таблицах 1,2.

Таблица 1 – Результаты обучения

Код компетенции	Результаты обучения
ОК-4	Знать: – базовые понятия по основным отраслям национального права; – структурные элементы правовой системы России;

	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – положения Конституции Российской Федерации, постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации по проблемам основ конституционного строя, прав и свобод человека и гражданина, судебной власти и иным вопросам, относящимся к коммерческому (торговому) законодательству; – нормы Гражданского Кодекса РФ и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в – постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Постановлениях Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – терминологией и основными понятиями, используемыми в коммерческом (торговом) законодательстве; – методами сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности, а также методами анализа судебной практики;
ОК-7	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -способы самоорганизации -методы самообразования <p>Уметь: использовать полученные знания на практике</p> <p>Владеть: навыками эффективной самоорганизации и самообразования</p>
ОПК-1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы правового регулирования общественных отношений в конституционном, гражданском, административном и уголовном праве – формы ответственности за правонарушения <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – толковать правовые нормы – применять в своей деятельности нормы институтов, подотраслей и отраслей национального права <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками по защите своих прав

ПК-20	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- о порядке применения и толкования законов и других нормативно-правовых актов, регулирующих коммерческую (торговую) деятельность. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– применять в своей деятельности нормы институтов, подотраслей и отраслей национального права; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– методами сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности, а также методами анализа судебной практики
-------	---

Таблица 2 - Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания

Уровень компетенции	освоения	Результат обучения	Результат обучения	Результат обучения	Результат обучения
		ОК-4 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию	ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	ПК-20 - способностью свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права
минимальный		Способен самостоятельно исследовать положения нормативно-правовых актов, применяемых в профессиональной деятельности.	Знает: теоретические аспекты самоорганизации Умеет: применять полученные знания на практике Владеет навыками: поиска источников для получения самообразования	Знает: источники поиска требуемого положения нормативно-правовой базы Умеет: применять полученные знания на практике Владеет навыками: поиска	Имеет представление об источниках права в России.
базовый		Способен самостоятельно использовать положения нормативно-правовых актов, регламентирующих общественные правоотношения в профессиональной деятельности.	Знает: методы применения способы самоорганизации Умеет: применять полученные знания с учетом особенностей сферы деятельности Владеет навыками: различия методов самоорганизации и	Знает: способы анализа и методы использования нормативных и правовых документов Умеет: применять их в своей профессиональной деятельности Владеет навыками: поиска и анализа	Ориентируется в классификации субъектов правоотношений.

		самообразования	нормативных и правовых документов	
продвинутый	Способен осуществлять работу с нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения в профессиональной деятельности.	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -способы самоорганизации -методы самообразования <p>Умеет: эффективно использовать полученные знания на практике</p> <p>Владет навыками: роста самоорганизации и самообразования в профессиональной деятельности</p>	<p>Знает: специфику нормативно-правовых положений в своей профессиональной деятельности</p> <p>Умеет: правильно получать полученные знания на практике</p> <p>Владет навыками: поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</p>	Обладает навыками анализа правоприменительной практики, разрешения правовых проблем и коллизий.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2019 г. набора

Объем дисциплины	Всего часов	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	180	180
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	70	20
в том числе:		
лекции	28	10
практические занятия	42	10
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	110	160
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	экзамен	экзамен

4.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения
2019 г. набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Семинар. Лаборат. работы	Самост. работа			
1	Формирование понимания сути и основных элементов социально-трудовых отношений.	7	6	2	20	доклад, дискуссия	4	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20

2	Описание основных моделей и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений.	7	6	8	18	доклад, дискуссия	4	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
3	Определение сути и основных принципов трудового договора.	7	4	8	18	доклад, дискуссия	4	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
4	Изучение понятия «рынок труда» как формы социально-экономических отношений и механизма определения стоимости рабочей силы.	7	4	8	18	доклад, дискуссия	4	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
5	Описание базовых принципов стратегии формирования социально-трудовых отношений.	7	4	8	18	доклад, дискуссия	6	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
6	Причины социальных конфликтов в трудовом коллективе	7	4	8	18	доклад, дискуссия	6	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
	ИТОГО	7	28	42	110	экзамен	28	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20

**Заочная форма обучения
2019 г. набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Семинар Лаборат. Проблемы	Самост. работа			
1	Формирование понимания сути и основных элементов социально-трудовых отношений.	5		2	30	доклад, дискуссия		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
2	Описание основных моделей и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений.	5	2	2	26	доклад, дискуссия		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
3	Определение сути и основных принципов трудового договора.	5	2	2	26	доклад, дискуссия		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
4	Изучение понятия «рынок труда» как формы социально-экономических отношений и механизма определения стоимости рабочей силы.	5	2	2	26	доклад, дискуссия		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
5	Описание базовых принципов стратегии формирования социально-трудовых отношений.	5	2	2	26	доклад, дискуссия		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20

6	Причины социальных конфликтов в трудовом коллективе	5	2		26	доклад, дискуссия		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
	ИТОГО	5	10	10	160	экзамен		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20

4.2. Содержание разделов дисциплины

1 Формирование понимания сути и основных элементов социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения как термин вошли в систему понятий и категорий экономики труда в связи с развитием научных и прикладных представлений о роли людей, их трудовых ресурсах в развитии экономики и о человеке как о субъекте общественного (социального) развития. Социально-трудовые отношения рассматривают человека как личность, многогранный и многоролевой субъект, решающий важнейшие задачи социально-экономического развития страны - стабилизации социальной и экономической ситуации, становления и развития производства нового технологического уровня, повышения жизненного уровня населения - на основе сотрудничества и партнерства всех сил общества, выработки механизма эффективного регулирования национальной системы социально-трудовых отношений.

Таким образом, социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения имеют две формы существования; первая - фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях, вторая - социально-трудовые правоотношения, отражающие институциональные и законодательные нормы.

В системе социально-трудовых отношений выделяют следующие структурные составляющие:

- о субъекты и уровни социально-трудовых отношений;
- о предметы и структуру социально-трудовых отношений;
- о типы и принципы социально-трудовых отношений.

2 Описание основных моделей и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений.

В мировой практике используется несколько моделей социально-трудовых отношений: бипартизм, трипартизм, тетрапартизм, мультипартизм. Каждая имеет свои особенности.

3 Определение сути и основных принципов трудового договора.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленные в ст. 2 и дополняющиеся ст. 3 и 4, составляют в совокупности 20 принципов, краткое содержание которых рассматривается в той последовательности, как они определены в указанных статьях ТК РФ.

4 Изучение понятия «рынок труда» как формы социально-экономических отношений и механизма определения стоимости рабочей силы.

Рынок труда – важнейший элемент народно-хозяйственного рынка, что обуславливает важность изучения основных закономерностей его формирования и функционирования. Именно в его рамках реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства – рабочей силы. Рынок труда предопределяет степень эффективности использования труда наемных работников, которые поставляют в производство основную массу рабочей силы.

5 Описание базовых принципов стратегии формирования социально-трудовых отношений.

Стратегии развития трудовых отношений нацелены на:

- разработку позитивного психологического контракта;
- повышение уровня приверженности;
- создание климата доверия.

В случае негативного психологического контракта, слабой

приверженности и отсутствия доверия, ни одну из вышеперечисленных целей нельзя достичь быстро.

Поэтому необходим стратегический подход, ориентированный на более долгосрочные цели и программы их достижения и признающий, что программы должны быть гибкими, т.е. способными быстро реагировать на новые обстоятельства.

6 Причины социальных конфликтов в трудовом коллективе

Причины конфликта раскрывают источники их возникновения и определяют характер протекания, методы урегулирования. Деятельность субъектов социального взаимодействия порождает причины конфликта при определенных условиях, и в результате действия конкретных факторов причины проявляются и создается конфликтная ситуация, при которой отношения между противоборствующими сторонами накаляются до такой степени, что достаточно инцидента, повода («зажечь спичку»), чтобы возник конфликт. Инцидент -- это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Среди огромного множества причин конфликтов можно выделить общие и частные причины. Общие причины проявляются практически во всех возникающих конфликтах. К ним можно отнести следующие причины:

- социально-политические и экономические причины, связанные с социально-политической и экономической ситуацией в стране;
- социально-демографические причины, отражающие различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.;
- социально-психологические причины, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т.д.;
- индивидуально-психологические причины, отражающие индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т.п.).

4.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Форма проведения	Формируемые компетенции
1.	1	Формирование понимания сути и основных элементов социально-трудовых отношений.	Доклады, дискуссия	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
2.	2	Описание основных моделей и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений.	Доклад, дискуссия	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
3	3	Определение сути и основных принципов трудового договора.	Доклад, дискуссия	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
4.	4	Изучение понятия «рынок труда» как формы социально-экономических отношений и механизма определения стоимости рабочей силы.	Доклад, дискуссия	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
5.	5	Описание базовых принципов стратегии формирования социально-трудовых отношений.	Доклад, дискуссия	ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20
6	6	Причины социальных конфликтов в трудовом коллективе		ОК-4, ОК-7, ОПК-1, ПК-20

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов и оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1. Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Социально-трудовые отношения» проводится в форме контрольных мероприятий: оценки качества докладов, оценки участия в дискуссии и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

степень усвоения теоретических знаний;

уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

результаты самостоятельной работы.

А) Примерные темы докладов

1. Понятие, цели, задачи и предмет трудового права.
2. Особенности метода трудового права.
3. Соотношение трудового права и смежных с ним отраслей права.
4. Принципы трудового права России.
5. Свобода труда и трудового договора в Российской Федерации.
6. Юридические гарантии права на труд.
7. Источники трудового права.
8. Международно-правовое регулирование труда в системе российского права.
9. Сравнительный анализ международно-правового и российского трудового права по отдельным институтам.
10. Локальное регулирование труда.
11. Разграничение компетенции органов государственной власти РФ и субъектов РФ в области регулирования труда.
12. Особенности законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
13. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Судебная практика и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.

15. Субъекты трудового права России: общая характеристика и классификация.
16. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
17. Работодатели как субъекты трудового права.
18. Особенности регулирования труда у работодателей – физических лиц.
19. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.
20. Защитная функция профсоюзов и ее реализация в нормах трудового права РФ.
21. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, содержание. Отличие от гражданских правоотношений связанных с выполнением работ, оказанием услуг.
22. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, органы социального партнерства.
23. Стороны и представительство сторон социального партнерства в сфере труда.
24. Формы социального партнерства в сфере труда.
25. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
26. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: состав, порядок формирования, компетенция.
27. Коллективные договоры и их роль в условиях рыночной экономики.
28. Коллективные договоры в организациях: понятие, значение, содержание.
29. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и иные формы социального партнерства на примере конкретной организации, объединения работодателей.
30. Исторический опыт и значение коллективного договора в России.
31. Коллективные соглашения по социально-трудовым вопросам.
32. Коллективные соглашения на отдельных уровнях системы социального партнерства (федеральном, отраслевом, в субъектах РФ, в муниципальных образованиях).

33. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: основные акты и основные понятия.
34. Международно-правовое регулирование занятости населения. Система органов содействия занятости.
35. Гарантии государства в области занятости населения.
36. Регистрация и признание гражданина безработным: международно-правовое регулирование и законодательство РФ.
37. Меры социально-правовой защиты временно незанятых и безработных граждан.
38. Пособие по безработице.
39. Профессиональная подготовка и переобучение безработных граждан.
40. Трудовой договор: понятие, значение, стороны, содержание.
41. Содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора и их характеристика.
42. Понятие и классификация видов трудового договора. Общая характеристика видов трудового договора.
43. Срочные трудовые договоры.
44. Характеристика отдельных видов (случаев) срочного трудового договора.
45. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу.
46. Трудовые книжки работников.
47. Испытание при приеме на работу.
48. Понятие и виды переводов на другую работу.
49. Обоснованное изменение условий трудового договора.
50. Отстранение от работы: понятие, виды, правила отстранения.
51. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Оформление увольнения.
52. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

53. Общая характеристика оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
54. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника.
55. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника.
56. Специальные (дополнительные) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
57. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
58. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при приеме на работу.
59. Аттестация работников по трудовому праву. Характеристика отдельных видов (случаев аттестации).
60. Юридические гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Последствия незаконного (необоснованного) увольнения.
61. Участие выборного профсоюзного органа в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
62. Дополнительные юридические гарантии при увольнении отдельных категорий работников и в отдельных случаях.
63. Правовая защита персональных данных работника. Локальное регулирование защиты персональных данных работника.
64. Правовое понятие и виды рабочего времени.
65. Сокращенное рабочее время и правила его применения.
66. Неполное рабочее время. Обязанности работодателя по применению неполного рабочего времени.
67. Режим рабочего времени: понятие и виды. Локальное нормативное и договорное регулирование режима работы.
68. Характеристика отдельных видов режима рабочего времени.

69. Правовое регулирование времени отдыха.
70. Понятие и виды отпусков по трудовому праву.
71. Ежегодные отпуска.
72. Дополнительные отпуска и их виды.
73. Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования.
74. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
75. Тарифные системы оплаты труда.
76. Тарифные системы оплаты труда работников бюджетной сферы (единые, отраслевые).
77. Формы и системы заработной платы.
78. Порядок и сроки выплаты заработка в организации. Ответственность за нарушение сроков оплаты труда.
79. Стимулирующие выплаты работникам. Виды стимулирующих выплат и их общая характеристика.
80. Локальное регулирование стимулирующих выплат в организации.
81. Премирование и виды премий работникам.
82. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
83. Ограничение удержаний из заработной платы.
84. Исчисление средней заработной платы по трудовому праву РФ.
85. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву России.
86. Гарантийные выплаты и доплаты по трудовому праву.
87. Компенсационные выплаты по трудовому праву.
88. Служебные командировки в пределах РФ. Правовое регулирование служебных командировок.
89. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
90. Понятие и правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
91. Правовое регулирование трудового распорядка организации.
92. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.

93. Общая дисциплинарная ответственность работников и порядок ее применения.
94. Специальная дисциплинарная ответственность по трудовому праву РФ.
95. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
96. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, основания и правила применения.
97. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее виды.
98. Полная материальная ответственность работников: понятие, случаи применения.
99. Полная материальная ответственность работников на основании договоров об индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.
100. Правовое регулирование охраны труда.
101. Право работника на охрану труда и его юридические гарантии.
102. Характеристика отдельных подинститутов охраны труда.
103. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
104. Материальное обеспечение работников и членов их семей при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.
105. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
106. Ученический договор.
107. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
108. Правовое регулирование труда несовершеннолетних.

Критерии оценки по четырехбалльной шкале:

Оценка 5 «отлично» ставится, если выполнены все требования к докладу: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём времени доклада, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 «хорошо» ставится, если основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём времени доклада; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.

Оценка 3 «удовлетворительно» ставится, если имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка 2 «неудовлетворительно» ставится, если – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание

Б) Примерные темы дискуссий

Тема: Формирование понимания сути и основных элементов социально-трудовых отношений

1 Субъект социального развития

2 Человек, как многоролевой субъект

Тема: Описание основных моделей и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений

1 Бипартизм

2 Мультипартизм

Тема: Определение сути и основных принципов трудового договора

1 Основные принципы правового регулирования трудовых отношений

2 Социальное партнерство

3 Установление государственных гарантий на обеспечение прав работников

Тема: Изучение понятия «рынок труда» как формы социально-экономических отношений и механизма определения стоимости рабочей силы

1 Рынок труда

2 Рабочая сила

Тема: Описание базовых принципов стратегии формирования социально-трудовых отношений

1 Цели стратегий развития трудовых отношений

2 Стратегический подход

Тема: Причины социальных конфликтов в трудовом коллективе

1 Социально-политические и экономические причины

2 Социально-демографические причины

Критерии выставления оценки:

- оценка «зачтено»: в процессе дискуссии студенты показали владение теоретическим материалом и практическими знаниями по теме

- оценка «не зачтено»: в процессе дискуссии студенты не показали владение теоретическим материалом и практическими знаниями по теме

5.2. Методические указания по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Основным принципом организации самостоятельной работы является комплексный

подход, направленный на развитие умений и навыков студентов по видам профессиональной деятельности.

Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия: готовность студентов к самостоятельному труду; мотивация получения знаний; наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала; система регулярного контроля качества выполненной самостоятельной работы; консультационная помощь преподавателя.

Виды заданий для самостоятельной работы:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; работа со словарями и справочниками; работа с нормативными документами; учебно-исследовательская работа; использование Интернет и др.;
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; изучение нормативных материалов; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект, анализ и др.); подготовка докладов; составление библиографии; тестирование и др.;
- для формирования умений: обсуждение ситуационных заданий; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности; экспериментальная работа; рефлексивный анализ профессиональных умений и др.

Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

- самостоятельной работы в учебное время,
- самостоятельной работы во внеурочное время,
- самостоятельной работы в Интернете.

5.3. Промежуточный контроль: экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Понятие, предмет, метод трудового права России.
2. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
3. Понятия «самостоятельного труда», «несамостоятельного труда», наемного труда, их признаки.
4. Функции трудового права.
5. Принципы трудового права.
6. Понятие и виды правоотношений, включаемых в предмет трудового права.
7. Источники трудового права: понятие, классификация, общая характеристика.
8. Договорные источники трудового права России.
9. Внедоговорные источники трудового права России.
10. Локальные нормативные акты.
11. Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц
12. Понятие и виды субъектов трудового права России.
13. Правовой статус работника.
14. Правовой статус работодателя.
15. Особенности правового статуса руководителя организации.
16. Представители сторон трудовых правоотношений.
17. Правовой статус профсоюзного органа.
18. Понятие, субъекты и принципы социального партнерства.
19. Принципы, формы, уровни социального партнерства.
20. Порядок проведения коллективных переговоров.
21. Коллективный договор: понятие, содержание, порядок действия.
22. Коллективное соглашение: понятие, содержание, порядок действия.
23. Понятие, виды и содержание трудового договора.

24.Порядок заключения и изменения трудового договора.

25.Понятие перевода, его виды и правовая характеристика, его отличие от перемещения

26.Понятие и основания расторжения трудового договора.

27.Расторжение трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон.

28.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

29.Расторжение трудового договора по независящим от сторон обстоятельствам.

30.Понятие рабочего времени. Нормы рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены и рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.

31.Понятие и виды режимов рабочего времени и порядок их установления.

32.Специальные режимы рабочего времени: правовая характеристика

33.Понятие сверхурочных работ, порядок привлечения у сверхурочным работам.

34.Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Еженедельный отдых.

35.Понятие и виды отпусков. Порядок их предоставления.

36.Понятие заработной платы. Системы заработной платы и ее формы.

37.Стимулирующие и поощрительные выплаты.

38.Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы

39.Порядок выплаты заработной платы. Сроки, место и время выплаты заработной платы.

40.Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность работодателей в случае ее задержки.

41. Правовое регулирование предоставления гарантий и выплаты компенсаций работникам в трудовых отношениях

42. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок.

43. Поощрения за успехи в работе. Основания, виды и порядок их применения. Система материальных и моральных стимулов к труду.

44. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.

45. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения. Обжалование и снятие дисциплинарных взысканий.

46. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, и ее отличия от гражданско-правовой имущественной ответственности.

47. Виды материальной ответственности работников. Пределы ограниченной материальной ответственности работников.

48. Полная индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения

49. Материальная ответственность работодателя в трудовых правоотношениях. Ее условия и размеры.

50. Понятие охраны труда. Правовое положение работников и работодателей в области охраны труда. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

51. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

52. Специальная оценка условий труда.

53. Особенности трудовых правоотношений лиц, совмещающих работу с обучением. Виды льгот совмещающим работу с обучением. Ученический договор.

54. Способы и меры защиты трудовых прав работников. Понятие и виды трудовых споров.

55. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

56. Самозащита работниками принадлежащих им прав в сфере труда.

57. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке. Споры, непосредственно подведомственные суду. Сроки подачи заявлений и рассмотрения трудовых дел в суде.

58. Разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС. Порядок исполнения решений КТС и судебных решений.

59. Понятие, участники и этапы разрешения коллективного трудового спора.

60. Понятие и виды забастовок. Правовое регулирование проведения забастовки в РФ

61. Органы государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде.

62. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

63. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (несовершеннолетних, на условиях совместительства, женщин)

64. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

65. Особенности регулирования труда иностранных работников и лиц без гражданства

66. Особенности регулирования труда, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

67. Регулирование труда дистанционных работников

68. Международно-правовое регулирование труда

Критерии выставления экзаменационной оценки по четырехбалльной шкале:

Оценка 5 «отлично» ставится, если студент:

- демонстрирует глубокие знания программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает программный материал, не затрудняясь с ответом при видоизменении задания;

- грамотно обосновывает принятые решения;
- самостоятельно обобщает и излагает материал, не допуская ошибок;
- свободно оперирует основными теоретическими положениями по проблематике излагаемого материала.

Оценка 4 «хорошо» ставится, если студент:

- демонстрирует достаточные знания программного материала;
- грамотно и по существу излагает программный материал, не допускает существенных неточностей при ответе на вопрос;
- самостоятельно обобщает и излагает материал, не допуская существенных ошибок.

Оценка 3 «удовлетворительно» ставится, если студент:

- излагает основной программный материал, но не знает отдельных деталей;
- допускает неточности, некорректные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

Оценка 2 «неудовлетворительно» ставится, если студент:

- не знает значительной части программного материала;
- допускает грубые ошибки при изложении программного материала.

Оценка, полученная студентом, вносится в его зачетную книжку.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Оксинайд, К. Э. Социально-трудовые отношения как тип социальной связи в переходной экономике. Тезисы доклада и доклад на международной конференции [Электронный ресурс] / К. Э. Оксинайд // Сб. "Актуальные проблемы управления-99", вып.4. - М.: ГУУ, 1999. - 3 с. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>

б) дополнительная литература:

1. Обеспечение сбалансированности внутренней занятости в организации как основа совершенствования социально-трудовых отношений [Интернет-журнал "Науковедение", Вып. 2 (21), 2014, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/487974>

2. Элиты как компенсационный механизм при изменении социально-экономических отношений [Интернет-журнал "Науковедение", Вып. 1, 2014, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/475444>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- windows 7 48130165 21.02.2011

- office 2010 49671955 01.02.2012

- электронная библиотека ЭБС «Znanium» (<http://znanium.com/>)

- электронная библиотека «Юрайт» (<https://biblio-online.ru>)

- win7 48818295 20.07.2011

- office 2010 49671955 01.02.2012

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
----------------------------	--

<p>Лекции (темы №1-6)</p>	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины.</p> <p>Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.</p> <p>Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.</p> <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом (семинарском) занятии.</p>
<p>Практические (семинарские) занятия</p>	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины.</p> <p>Конспектирование источников.</p> <p>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы и работа с текстом. Решение тестовых заданий, решение задач и другие виды работ.</p>
<p>Индивидуальные задания (подготовка докладов)</p>	<p>Поиск литературы и составление библиографии по теме, использование от 3 до 5 научных работ.</p> <p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.</p> <p>Составление аннотаций к прочитанным литературным</p>

	источникам и другое. Изложение основных аспектов проблемы, анализ мнений авторов и формирование собственного суждения по исследуемой теме.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, вопросы для подготовки к экзамену и т.д.

8. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Тема (раздел) дисциплины	Образовательные и информационные технологии	Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем
Формирование понимания сути и основных элементов социально-трудовых отношений.	Дискуссия, доклады	<ul style="list-style-type: none"> - windows 7 48130165 21.02.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012 - электронная библиотека ЭБС «Znanium» (http://znanium.com/) - электронная библиотека «Юрайт» (https://biblio-online.ru) - win7 48818295 20.07.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012
Описание основных моделей и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений.	Доклады, дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> - windows 7 48130165 21.02.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012 - электронная библиотека ЭБС «Znanium» (http://znanium.com/) - электронная библиотека «Юрайт» (https://biblio-online.ru)

		<ul style="list-style-type: none"> - win7 48818295 20.07.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012
Определение сути и основных принципов трудового договора.	Доклады, дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> - windows 7 48130165 21.02.2011 <ul style="list-style-type: none"> - office 2010 49671955 01.02.2012 <ul style="list-style-type: none"> - электронная библиотека ЭБС «Znanium» (http://znanium.com/) - электронная библиотека «Юрайт» (https://biblio-online.ru) <ul style="list-style-type: none"> - win7 48818295 20.07.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012
Изучение понятия «рынок труда» как формы социально-экономических отношений и механизма определения стоимости рабочей силы.	Доклады, дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> - windows 7 48130165 21.02.2011 <ul style="list-style-type: none"> - office 2010 49671955 01.02.2012 <ul style="list-style-type: none"> - электронная библиотека ЭБС «Znanium» (http://znanium.com/) - электронная библиотека «Юрайт» (https://biblio-online.ru) <ul style="list-style-type: none"> - win7 48818295 20.07.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012
Описание базовых принципов стратегии формирования социально-трудовых отношений.	Доклады, дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> - windows 7 48130165 21.02.2011 <ul style="list-style-type: none"> - office 2010 49671955 01.02.2012 <ul style="list-style-type: none"> - электронная библиотека ЭБС «Znanium» (http://znanium.com/) - электронная библиотека «Юрайт» (https://biblio-online.ru) <ul style="list-style-type: none"> - win7 48818295 20.07.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012
Причины социальных конфликтов в трудовом коллективе	Доклады, дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> - windows 7 48130165 21.02.2011 <ul style="list-style-type: none"> - office 2010 49671955 01.02.2012 <ul style="list-style-type: none"> - электронная библиотека ЭБС «Znanium» (http://znanium.com/) - электронная библиотека «Юрайт» (https://biblio-online.ru) <ul style="list-style-type: none"> - win7 48818295 20.07.2011 - office 2010 49671955 01.02.2012

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектована специализированной (учебной) мебелью, набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.

Помещение для самостоятельной работы укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспеченностью доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом учитываются рекомендации, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.