Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ковтун Ольга Петровна
Должность: ректор
Дата подписания: 31.08.2023 13:07:54
Уникальный программный ключ:
f590ada38fac7f9d3be3160b34c218b72d19757c

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

кафедра высшего сестринского и социального образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
Г.В. Бородулина
_____ 2023 г.

Фонд оценочных средств
РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа
Уровень высшего образования: бакалавриат
Квалификация: бакалавр

Екатеринбург
2023 год

Фонд оценочных средств дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений» составлен в соответствии с требованиями:

- ФГОС ВО, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 сентября 2015 г. № 964,
- Профессионального стандарта 03.001 «Специалист по социальной работе», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.10.2013 г., № 571н.
- положения о формировании фонда оценочных средств, утвержденное приказом ректора ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России от 06.09.2016г. №548-р.
- положения о балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений студентов УГМУ, утвержденное приказом ректора ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России от 03.07.2017г. № 355-р.

Фонд оценочных средств дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений» составлен: Т. В. Сысоева, канд. юрид. наук, доцент; ассистент кафедры высшего сестринского образования и социальной работы Чеснюкова Л.К.

Фонд оценочных средств дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений» получил положительную рецензию: д-р. истор. наук, доцент, Г. Н. Шапошников, зав. кафедрой истории, экономики и правоведения ФГБОУ ВО «УГМУ» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Фонд оценочных средств дисциплины обсужден и одобрен на заседании кафедры высшего сестринского и социального образования от 25.05.2020 г., протокол № 10.

Фонд оценочных средств дисциплины обсужден и одобрен Методической комиссией направления подготовки «Социальная работа» от 27.08.2020 г., протокол № 1.

1. Кодификатор по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений»

Дидактическая единица	Индикаторы достижения			Код компетенции	ПС «Специалист по социальной работе»
	Знания	Умения	Навыки		
ДЕ 1. Основы трудового права и социальное партнерство	Основные понятия и категории, относящиеся к социально-трудовым отношениям в России, их взаимосвязь.	Разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию социального партнерства. Использовать в своей деятельности нормативные правовые документы.	Навыками применения знаний для заключения коллективных договоров и соглашений.	УК- 2 УК-3 ПК-1 ПК-4 ПК-5 ПК-11	Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения(А) Деятельность по планированию, организации и контролю за реализацией социальных услуг и мер социальной поддержки(В)
ДЕ 2. Трудовой договор	Положения Трудового Кодекса РФ и других нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения в РФ.	Оценивать уровень соблюдения трудового законодательства. Применять формы и методы правового регулирования социально-трудовых отношений.	Навыками применения знаний для заключения трудовых договоров.	УК- 2 УК-3 ПК-1 ПК-4 ПК-5 ПК-11	Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения(А) Деятельность по планированию, организации и контролю за реализацией социальных услуг и мер социальной поддержки(В)
ДЕ 3. Защита трудовых прав работников	Основные проблемы и тенденции развития экономико-правового регулирования в Российской Федерации.	Разрабатывать мероприятия по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства. Разрешать трудовые споры и конфликты.	Навыками предотвращения нарушений в области трудового права со стороны работодателей и работников. Практиками разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.	УК- 2 УК-3 ПК-1 ПК-4 ПК-5 ПК-11	Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения(А) Деятельность по планированию, организации и контролю за реализацией социальных услуг и мер социальной поддержки(В)
Технологии оценивания ЗУН	Интерактивные творческие задания, реализуемые на основе компьютерных технологий	Тестовый контроль, метод АКС (анализ конкретных ситуаций)	Творческие зачетные работы	УК- 2 УК-3 ПК-1 ПК-4 ПК-5 ПК-11	Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения(А) Деятельность по планированию, организации и контролю за реализацией социальных услуг и мер социальной поддержки(В)
ДЕ 1. Основы трудового	Основные понятия и категории, относящиеся к	Разрабатывать и реализовывать	Навыками применения знаний для	УК- 2 УК-3 ПК-1	Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной

права и социальное партнерство	социально-трудовым отношениям в России, их взаимосвязь.	мероприятия по совершенствованию социального партнерства. Использовать в своей деятельности нормативные правовые документы.	заключения коллективных договоров и соглашений.	ПК-4 ПК-5 ПК-11	поддержки населения(А) Деятельность по планированию, организации и контролю за реализацией социальных услуг и мер социальной поддержки(В)

2. Перечень практических навыков по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений»

-ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;

- знать цели, задачи, законы и методы социальной работы, иметь хорошей профессиональной подготовкой, знаниями в различных областях: психологии, педагогики, физиологии, экономики и организации производства, информатики и т.д.;

-владеть информацией о современных политических, социальных и экономических процессах в обществе, иметь широкую осведомленность о различных социальных группах населения;

-уметь принимать решение в неожиданных ситуациях, четко формулировать свои мысли, грамотно и доходчиво их излагать, всегда поддерживать высокие стандарты своего поведения;

-навыки деловых коммуникаций.

Методика оценивания практических навыков:

«не выполнено» – 0 баллов

«выполнено частично» – 5 баллов

«выполнено с недочетами» – 10 баллов

«выполнено в полном объеме» – 15 баллов

3. Перечень тем рефератов по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений»

1.Совершенствование системы управления персоналом в организации.

2.Кадровое планирование в организации.

3.Управление развитием персонала в организации.

4.Управление мотивацией персонала в организации.

5.Разработка организационной структуры системы управление организацией.

6.Разработка организационной структуры системы управление подразделением организацией.

Правила и порядок подготовки работы

В структуре работы должны присутствовать актуальность темы, аргументированные доказательства, выражающие личное мнение автора, вывод, содержащий заключительное суждение (умозаключение). Работа должна восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной. Работа не должна содержать ничего лишнего, включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия позиции. Должна иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре. Каждый абзац должен содержать только одну основную мысль.

Основными целями работы являются: демонстрация знаний учащихся по конкретной теме, практических навыков информирования, убеждения читателя, самовыражение автора или комбинация одной или нескольких целей.

Оформление текста работы

1. Обязательно соблюдение правил типографики. Для оформления используют стандартные средства Microsoft word. Оформление титульного листа: вверху указывается полное наименование учебного заведения. В среднем поле по центру указывается название работы без слова «работа» и кавычек. Ниже заголовка, указывается вид работы и учебный предмет. Ещё ниже, ближе к правому краю титульного листа, указывается фамилия, имя и отчество студента полностью, его группа и факультет. Ещё ниже – ФИО и должность куратора курса, руководящего работой. В нижнем поле по центру указывается город и год выполнения работы (без слова «год»). Размер шрифта – 14 кегль, гарнитура times new roman, обычный, интервал между строк – 1,5, размер полей по 20мм. Все страницы нумеруются, начиная с титульного листа, но на ней сам номер не ставится. Цифру номера страницы ставят

внизу листа по центру страницы. Сноски обозначаются в самом тексте так: [2, с. 12-15], где первая цифра обозначает номер книги или статьи в списке использованной литературы, а вторя – номер страницы в этом литературном источнике.

2. Во вводной части указать актуальность темы, назвать две-три основные проблемы (вариант плана), краткую характеристику литературных и иных источников (не менее трех).

3. Основной текст раскрывает содержание обозначенных выше проблем (вопросов). Стиль изложения - свободный, но научный.

4. В заключительной части указать историческое значение разрешения рассматриваемой проблемы, деятельности видного персоналия.

5. Литература в списке должна быть современной, источники 5–7-летней давности, можно использовать ранние труды (при условии их уникальности). Литература в списке указывается в следующем порядке:

- законодательные акты (если они есть), источники;
- основная и периодическая литература;
- электронные ресурсы (если имеются).

Пример оформления списка литературы:

1 . Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» (с изм. и доп. от 11 ноября 2003 г.) // СЗ РФ. - 2002. - № 22. Ст. 2031.

2. Гельман В.Я. Медицинская информатика: практикум. – СПб: Питер, 2002. – С.155–164.

Методика оценивания реферата:

Содержание не соответствует теме, оформлен реферат не правильно – 0 баллов

Содержание не полное, реферат оформлен с незначительными погрешностями – 5 баллов

Содержание недостаточно полное, реферат оформлен правильно – 8 баллов

Содержание полное развернутое, оформление верное – 10 баллов

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для

оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тематика практических занятий:

1. Предмет, метод, система и основные принципы рудового права и права социального обеспечения

1. Источники трудового права и права социального обеспечения.

2. Место трудового права и права социального обеспечения в нормативном регулировании социально-трудовых отношений, их соотношение с другими отраслями права.

3. Предмет трудового права. Понятие и особенности метода трудового права. Система и основные принципы трудового права и права социального обеспечения. Система

источников трудового права и ее особенности.

2. Социальное партнерство в социально-трудовых отношениях

1. Понятие, сущность и виды социального партнерства в РФ и мировой практике.

2. Профсоюзное движение в современных политико-экономических условиях России.

3. Коллективный договор и иные коллективные соглашения на предприятии, в

учреждении, организации. Процедура заключения коллективного договора.

3. Трудовые договоры Рабочее время и время отдыха

1. Право на труд и его реализация в современных условиях. Экономико-правовые формы обеспечения занятости населения.

2. Понятие и классификация трудовых договоров. Порядок заключения трудовых договоров. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение.

3. Изменение существенных условий труда. Расторжение трудового договора.

4. Понятие и виды рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха.

4. Заработная плата как правовая и экономическая категория

1. Понятие заработной платы, ее состав. Минимальный размер оплаты труда, его значение. Средний заработок.

2. Случаи сохранения, порядок исчисления.

3. Формы и системы заработной платы. Стимулирующие выплаты. Премии. Доплаты и надбавки.

5. Экономико-правовое регулирование охраны труда

1. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, правил и норм по охране труда: государственный, общественный.

6. Трудовая дисциплина. Материальная ответственность по нормам трудового законодательства

1. Понятие трудовой дисциплины. Поощрение добросовестного труда. Виды поощрений, порядок применения.

2. Понятие и виды материальной ответственности. Условия (основания) материальной ответственности.

3. Материальная ответственность работодателя. Понятие и виды материальной ответственности работников.

7. Трудовые споры. Порядок их рассмотрения и разрешения

1. Понятие и виды трудовых споров.

2. Разрешение индивидуальных трудовых споров на предприятии.

3. Коллективные трудовые споры. Забастовки**.**

8. Система пенсионного обеспечения в РФ

1. Система пенсионного обеспечения и социального обслуживания в Российской Федерации в современных условиях.

2. Понятие и виды пенсий. Порядок назначения и перерасчета пенсии. Пенсии по старости. Пенсии по инвалидности. Пенсии по случаю потери кормильца. Социальные пенсии**.**

3. Система пенсионного обеспечения и социального обслуживания в Российской Федерации в современных условиях.

4. Понятие и виды пенсий. Порядок назначения и перерасчета пенсии. Пенсии по старости. Пенсии по инвалидности. Пенсии по случаю потери кормильца. Социальные пенсии.

9. Социальные пособия в РФ

1. Пособие по безработице.

2. Пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по беременности и родам.

3. Пособие при постановке на учет в ранние сроки беременности.

4. Пособие при рождении ребенка. Пособие по уходу за ребенком. Пособие на ребенка.

5. Пособие на погребение.

Вопросы к зачету

1. Труд как экономическая и правовая категория.

2. Отграничение трудового права от смежных отраслей (гражданского, аграрного, административного, права социального обеспечения).

3. Предмет трудового права.

4. Метод трудового права.

5. Система трудового права

6. Принципы трудового права

7. Понятие и виды источников трудового права
8. Понятие социального партнерства.
9. Коллективный договор. Процедура заключения коллективного договора.
10. Роль профессиональных союзов в защите прав наемных работников в России.
11. Понятие и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правового.
12. Порядок заключения трудового договора, гарантии при приеме на работу.
13. Перевод на другую работу. Перемещение, изменение существенных условий труда.
14. Прекращение трудового договора: понятие, виды.
15. Процедура оформления прекращения трудового договора.
13
16. Правовое регулирование рабочего времени. Виды рабочего времени.
17. Понятие и виды времени отдыха.
18. Отпуска: понятие, виды. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска.
19. Понятие и состав заработной платы.
20. Формы и системы оплаты труда.
21. Тарифная система оплаты труда
22. Гарантийные и компенсационные выплаты.
23. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
24. Охрана труда: понятие, содержание, способы обеспечения. Медицинские осмотры работников.
25. Охрана труда женщин. Охрана труда несовершеннолетних.
26. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
27. Органы, осуществляющие государственный и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.
28. Трудовая дисциплина и способы ее обеспечения.
29. Поощрения за добросовестный труд.
30. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания.
31. Дополнительные меры правового воздействия за нарушение трудовой дисциплины.
32. Материальная ответственность: понятие, виды, основания (условия).
33. Материальная ответственность работодателя.
34. Материальная ответственность работника. Пределы материальной ответственности работника. Определение размера ущерба, причиненного работодателю.
35. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
36. Понятие и виды трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
37. Порядок создания и деятельности КТС.
38. Рассмотрение трудовых споров в судах.
39. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
40. Забастовки.
41. Система пенсионного обеспечения и социального обслуживания в РФ.
42. Понятие и виды пенсий.
43. Порядок назначения и перерасчета пенсии.
44. Пенсии по старости.
45. Пенсии по инвалидности.
46. Пенсии по случаю потери кормильца.
47. Социальные пенсии.
48. Понятие и виды социальных пособий в РФ.
49. Пособие по безработице.
50. Пособие по временной нетрудоспособности.

51. Пособия в связи с материнством и детством.
52. Пособие на погребение.

5. Ситуационные задачи по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений»

Задание 1. Автомеханик Иванов 15 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию с 17 мая. Директор автобазы на заявлении указал, что он не возражает. 17 мая в 11.15 мин. Иванов подал второе заявление, в котором просил считать недействительным заявление т 15 мая. Однако директор автобазы издал приказ об увольнении Иванова с 17 мая.

Правильно ли поступил директор? Когда и в каких случаях работник может отозвать свое заявление по собственному желанию?

Задание 2. Бухгалтер Петрова, вышедшая на работу до окончания частично оплачиваемого отпуск до достижения ребенком возраста 1,5 лет, обратилась к главному бухгалтеру с росьбой установить для нее неполный рабочий день - 4 часа в день.

Начальник отдела кадров, куда направил ее главный бухгалтер, разъяснил, что она должна догулять отпуск до достижения ребенком 1,5 лет и не требовать работы по половине дня.

Петрова обратилась в профком с просьбой обязать администрацию установить для нее неполный рабочий день, так как находится в отпуске для нее материально затруднительно. обоснованно ли требования Петровой?

Задание 3. Програмист Серегин отсутствовал на работе более 6 месяцев без уважительной причины. Работодатель Уволил его по пп. "а" п. 6 ст.81 ТК РФ за длительный прогул. Серегин обратился в суд с требованиями восстановить его на работе, ссылаясь на ст. 193 ТК (дисциплинарная ответственность не может быть применена позднее шести месяцев со дня совершения поступка)

Как будет решен спор? С какого момента должны исчисляться сроки для применения дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения за прогул? Что следует считать днем увольнения?

Задание 4. На складе продовольственных товаров потекла крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Ивановым спасти продукты, значительная часть их была испорчена. От возмещения заведующий складом отказался. Есть ли основания для привлечения Иванова к материальной ответственности?

Методика оценивания решения ситуационной задачи:
«ответ не правильный» – 0 баллов
«ответ не полный» – 5 баллов
«ответ недостаточно полный» – 8 баллов
«ответ полный развернутый» – 10 баллов

6. Методика балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений студентов по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений»

	Критерии оценивания	примечание
Работа в семестре:	мин.- 40 баллов, макс. – 60 баллов	сумма балов за лекции и практические занятия не должна превышать 60 баллов
– лекции (12 часов)	1 час – 1 балл (за посещение)	
– практические занятия, 12 тем	цену 1 балла на занятии определяет преподаватель	
Самостоятельная работа	является обязательным для допуска к зачету	при отсутствии – 25 баллов
Зачет	мин.- 15 баллов, макс. – 40 баллов	
– практические навыки	«выполнено частично» - 5 баллов «выполнено с недочетами» - 10 баллов «выполнено в полном объеме» - 15 баллов	
– тестовый контроль	менее 71% правильных ответов - тест не сдан, баллы не начисляются. 71-80% правильных ответов - 5 баллов; 81-90% правильных ответов - 10 баллов; 91-100% правильных ответов - 15 баллов;	
– решение ситуационных задач	«ответ не полный» – 5 баллов «ответ недостаточно полный» – 8 баллов «ответ полный развернутый» – 10 баллов	
ИТОГО	от 60 до 10 баллов	

Выдержка из БРС УГМУ

Студент допускается до итогового контроля по дисциплине (зачета или экзамена) в том случае, когда его рейтинг в семестре по дисциплине составил 40 и более рейтинговых баллов.

По решению заседания кафедры студент, показывавший в ходе освоения дисциплины повышенный уровень знаний, может получить оценку «отлично» в формате автомат без сдачи экзамена или зачета. В этом случае из премиальных (поощрительных) баллов складывается аналог *экзаменационного рейтинга по дисциплине*.

Премиальные (поощрительные) баллы могут быть получены студентом:

- за высокий уровень учебных достижений, продемонстрированный на рубежных контролях по дисциплине;
- за демонстрацию повышенного уровня учебных достижений (научно-исследовательская работа, олимпиады, конкурсы и др.) в академической группе, УГМУ, Уральском регионе или Российской Федерации.

Количество премиальных (поощрительных) рейтинговых баллов по конкретным дисциплинам определяет кафедра, за которой закреплено преподавание этих дисциплин.

Экзаменационный рейтинг по дисциплине у студента на экзамене менее чем в 20 рейтинговых баллов или на зачете менее чем в 10 рейтинговых баллов считается неудовлетворительным (независимо от рейтинга студента по дисциплине в семестре).

В этом случае при определении итогового рейтинга студента по дисциплине неудовлетворительный экзаменационный рейтинг учитывается, в экзаменационной ведомости выставляется оценка *неудовлетворительно*. Студент вправе пересдать промежуточную аттестацию по соответствующей дисциплине не более двух раз в сроки, установленные вузом.

Для перевода итогового рейтинга студента по дисциплине в аттестационную оценку вводится следующая шкала:

Аттестационная оценка студента по дисциплине в случае экзаменационного контроля в виде зачета	Итоговый рейтинг студента по дисциплине, рейтинговые баллы
«не зачтено»	0 – 59
«зачтено»	60 – 100