

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 – очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
2 семестр					
		Раздел 1. Социальное партнерство в системе управления трудом			
1	1-2	Текущий контроль	1 Социальное партнерство как правовой институт	ОПК-1.3	Собеседование (устно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
2	3-4	Текущий контроль	2 Субъекты социального партнерства	ОПК-1.3	Собеседование (устно), Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	3 Основные принципы социального партнерства	ОПК-1.3	Собеседование (устно)
4	7-8	Текущий контроль	4 Коллективные переговоры как основная форма социального партнерства	ОПК-1.3	Собеседование (устно), Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
Раздел 2. Правовые акты социального партнерства					
5	9-10	Текущий контроль	5 Коллективный договор	ОПК-1.4	Собеседование (устно), Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
6	11-12	Текущий контроль	6 Соглашение как правовой акт социального партнерства	ОПК-1.4	Собеседование (устно)
7	13-14	Текущий контроль	7 Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства	ОПК-1.4	Задачи реконструктивного и творческого уровней (письменно)
8	16	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1-2	ОПК-1.4	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии), собеседование по вопросам к зачёту (устно)

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.

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
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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
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
5	Промежуточная аттестация – зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки 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 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.

Шкала оценивания		Критерий оценки
«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.

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 неубранным; 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

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 регламентированным 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 профессиональных	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	
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

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ

И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Основным документом, регламентирующим трудовые отношения, является: 1) Трудовой Кодекс 2) Устав 3) договор 4) соглашение</p>	1	ОПК.1 ОПК.1.3
2	<p>На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается... 1) коллективный договор 2) территориальное соглашение 3) региональное и отраслевые соглашения 4) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения</p>	4	ОПК.1 ОПК.1.4
3	<p><i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста: 1) 15 лет 2) 20 лет 3) 18 лет 4) нет верного ответа</p>	4	ОПК.1 ОПК.1.3
4	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Верно ли, что 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? 1) верно 2) неверно</p>	1	ОПК.1 ОПК.1.4
5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Верно ли, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов? 1) верно 2) неверно</p>	1	ОПК.1 ОПК.1.3
6	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> По объему властных полномочий выделяют такие виды социально-трудовых отношений: 1) межорганизационные, внутриорганизационные 2) безличностные, межличностные 3) односторонние, многосторонние 4) отношения по горизонтали, отношения по вертикали 5) индивидуальные, коллективные</p>	4	ОПК.1 ОПК.1.3
7	<p><i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.</p>	Коллективный	ОПК.1 ОПК.1.4
8	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется: 1) актом 2) приказом 3) протоколом</p>	3	ОПК.1 ОПК.1.4
9	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> К уровням социального партнерства не относится: 1) федеральный</p>	3	ОПК.1 ОПК.1.4

	2) региональный 3) местный уровень		
10	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более _____ лет.	3 или трех	ОПК.1 ОПК.1.4
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Верно ли, что 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? 1) верно 2) неверно	1	ОПК.1 ОПК.1.4
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Коллективный договор – это ... 1) соглашение между работодателем и работником о финансовых вопросах 2) правовой акт регулирования обязанностей трудовых сторон 3) соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе 4) соглашение сторон о намерениях вступления в трудовые отношения	3	ОПК.1 ОПК.1.3
13	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Сферы социально-трудовых отношений: 1) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда 2) социально-трудовые отношения занятости 3) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд 4) все ответы верны	4	ОПК.1 ОПК.1.3
14	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Верно ли, что по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней? 1) верно 2) неверно	1	ОПК.1 ОПК.1.4
15	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Коллективный договор заключается на срок не более: 1) года 2) 2 лет 3) трех лет 4) полгода	3	ОПК.1 ОПК.1.3
16	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Стороны социального партнерства: 1) работники 2) уполномоченные органы 3) работодатели 4) профессиональные союзы 5) работодатели в лице уполномоченных представителей	1, 5	ОПК.1 ОПК.1.3
17	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.	работодатель	ОПК.1 ОПК.1.3
18	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Примирение сторон осуществляется на основе принципов добровольности, сотрудничества, _____ и конфиденциальности.	равноправия	ОПК.1 ОПК.1.3

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

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

Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля, 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>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. 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>		