


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ
ВО «КамчатГТУ»)

Факультет информационных технологий, экономики и управления

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
информационных технологий,
экономики и управления

/И.А. Рычка /
«21» декабря 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень
магистратуры)

направленность (профиль):
«Государственная социальная политика»

Петропавловск-Камчатский,
2022

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

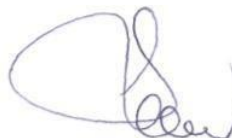
Составитель рабочей программы
доцент кафедры «Менеджмент», к.полит.н.



Шуликов А.О.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика и менеджмент» 05.12.2022, протокол № 4

Зав. кафедрой «Экономика и менеджмент»,
к. э. н., доцент



Ю.С. Морозова

«05» декабря 2022 г.

1 Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Политика в области социально-трудовых отношений» является формирование у студентов целостной системы знаний в области социально-трудовых отношений, а также практических навыков в сфере организации и управления социально-трудовыми отношениями.

Задачами освоения дисциплины «политика в области социально-трудовых отношений» являются формирование у обучающихся:

- знаний в области экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений, экономики труда, организации труда,
- представлений о экономико-правовом регулировании социально-трудовых отношений при решении задач в области достижения производственно-экономической эффективности организации.
- владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций;
- осознания социальной ответственности за принимаемые организационно-управленческие решения;
- владения современными технологиями управления персоналом;
- навыков поиска организационно-управленческих решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2. Способен оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ.

ПК-3 Способен разрабатывать и применять методы оценки эффективности деятельности органов социального обслуживания населения, подведомственных организаций и утверждать экономические показатели их деятельности.

Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице.

Таблица - Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения обще-профессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
ПК-2	Способен оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ.	ИД-1ПК-2. знает основы комплексного планирования деятельности организации социального обслуживания ИД-2ПК-2. умеет анализировать	Знать: - основные категории и законы экономико-правового регулирования труда; - структуру трудового потенциала общества; - базовые модели экономической теории труда; - механизм формирования трудовых ресурсов и обеспечения право на труд;	3(ПК-2)1 3(ПК-2)2 3(ПК-2)3 3(ПК-2)4

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения обще-профессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения	
		данные финансовой, статистической отчетности и принимать решения по формированию бюджета организации; ИД-3 _{ПК-2} . владеет технологией проектирования и прогнозирования в разработке текущих и перспективных планов работы организации	Уметь: - проводить экономико-правовой анализ экономических явлений, процессов в сфере трудовых отношений на микро- и макроуровне; - анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной правовой теории и практики регулирования социально-трудовых отношений; - оценивать состояние и перспективы развития социально- трудовых отношений в организациях.	У(ПК-2)1	
				У(ПК-2)2	
				Владеть: - методологией экономико-правового мониторинга; современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; - современными методиками анализа и моделирования трудовых показателей, характеризующих социально-экономические процессы на микро- и макроуровне.	У(ПК-2)3
					В(ПК-2)1
				В(ПК-2)2	
ПК-3	Способен разрабатывать и применять методы оценки эффективности деятельности органов социального обслуживания населения, подведомственных организаций и утверждать экономические показатели их деятельности.	ИД-1 _{ПК-3} . знает законодательство РФ в сфере социального обслуживания и социальной защиты населения, в том числе административные регламенты и порядки предоставления социальных услуг ИД-2 _{ПК-3} . Умеет обеспечивать контроль целевого и эффективного расходования	Знать: - экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации и рынка в целом; - принципы и элементы системы организации труда и пути формирования оплаты труда; - методы изучения и мотивирования трудового поведения работников; - правовые основы урегулирования трудовых споров и конфликтов в сфере труда; - правовые основы механизма социальной защиты трудящихся.	3(ПК-3)1	
				3(ПК-3)2	
				3(ПК-3)3	
				3(ПК-3)4	
				3(ПК-3)5	

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения обще-профессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
		финансовых средств организации, в том числе на основе внутреннего и внешнего аудита ИД-3 _{ПК-3} . Владеет сочетанием экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов деятельности организации	Уметь: - выработать на основе действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические варианты регулирования споров и конфликтных ситуаций в сфере труда; - анализировать трудовые и социально-экономические показатели.	У(ПК-3)1
			Владеть: - приемами и технологией обобщения правовой информации в части функционирования трудовых отношений на предприятии; - методами научной организации труда, правового обеспечения трудовых процессов, оценки уровня и факторов повышения производительности труда, регулирования социально-трудовых отношений и управления человеческими ресурсами предприятия;	В(ПК-3)1
			- навыками экономического и правового мышления для восприятия информации, анализа, обобщения и решения аналитических и практических задач по проблемам регулирования трудовых споров и конфликтных ситуаций.	В(ПК-3)2 В(ПК-3)3

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Политика в области социально-трудовых отношений» является дисциплиной формируемой участниками образовательных отношений в структуре образовательной программы.

Знания, умения и навыки, полученные студентами в ходе изучения дисциплины «Политика в области социально-трудовых отношений», необходимы для научно-исследовательской работы, для прохождения преддипломной практики и подготовки выпускной квалификационной работы (магистерская диссертация).

4 Содержание дисциплины

4.1 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля	Итоговый контроль
			Лекции	Семинары (практические занятия)	Лабораторные работы			
Тема 1. Социально-трудовые отношения с позицией экономики труда и трудового права	24	3	1	2		21	Опрос, Дискуссия	
Тема 2. «Договорное регулирование в сфере труда»	23	3	1	2		20	Опрос, Дискуссия	
Тема 3. Трудовое право и регулирование социально-трудовых отношений	23	3	1	2		20	Опрос, Дискуссия	
Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	23	3	1	2		20	Опрос, Дискуссия	
Тема 5. Экономико-правовое регулирование заработной платы, режима труда и отдыха	23	3	1	2		20	Опрос, Дискуссия	
Тема 6. Социальное партнерство, как новое направление регулирования социально-трудовых отношений	24	3	1	2		21	Опрос, Дискуссия	
Дифференцированный зачет	4							4
Всего	144/4	18	6	12		122		4

*ПЗ – практическое задание, РЗ – решение задач

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Социально-трудовые отношения с позицией экономики труда и трудового права

Лекция

Общая характеристика социально-трудовых отношений (СТО). Понятие, сущность СТО. Система СТО и ее структура. Элементы СТО и их характеристика. Субъекты СТО: наемный работник, работодатель, государство. Виды СТО и их классификация. Уровни СТО: индивидуальный, групповой, смешанный. СТО на уровне региона, отрасли, рабочего места. Принципы, лежащие в основе социально-трудовых отношений. Типы СТО, характеризующие социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе и по поводу трудовой деятельности.

Основные понятия темы: право, труд, социальные отношения, трудовая деятельность, субъект, объект.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте общую характеристику социально-трудовым отношений с позиции различных подходов.
2. Раскройте основные элементы социально-трудовых отношений.
3. Охарактеризуйте основных субъектов социально-трудовых отношений.
4. Укажите основные виды, типы и уровни социально-трудовых отношений.
5. Раскройте основные принципы, лежащие в основе социально трудовых отношений.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет индивидуальных СТО.
2. Предмет коллективных СТО.
3. Факторы, формирующие СТО: социальная политика, глобализации экономики, развитие общественного труда.

Практические задания:

Задание № 1 Напишите эссе на тему «Эволюция социально-трудовых отношений на примере отдельной страны»

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]

Тема 2. «Договорное регулирование в сфере труда

Лекция

Нормативно-правовая база регулирования СТО. Методы общественного и государственного регулирования СТО. Коллективные договоры и соглашения.

Понятие и характеристика коллективного договора: содержание и структура коллективных договоров.

Основные понятия темы: право, закон, нормативно-правовые акты, коллективный договор.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какими нормативно-правовыми актами регулируются социально-трудовые отношения.
2. Каково значение коллективного договора в экономико-правовом регулировании труда и заработной платы организации.
3. Какие виды соглашений предусмотрены действующим законодательством в сфере регулирования социально-трудовых отношений
4. Каково содержание коллективного договора.
5. Какие основные принципы экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений существуют
6. Какова ответственность сторон за нарушения законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Практическое занятие:

Вопросы для обсуждения:

1. Порядок разработки коллективного договора и его заключения.
2. Установление срока действия коллективных договоров, а также их изменений и дополнений.
3. Соглашения как разновидность договорного регулирования в сфере труда и его виды: генеральные, отраслевые (межотраслевые), территориальные (региональные).

Практические задания:

Задание 1.

В связи с решением работников заключить коллективный договор, был разработан проект договора. в котором присутствовали условия:

- о пятидесяти дневном ежегодном отпуске для всех работников;
- о запрете замены отпуска денежной компенсацией;
- о праве работодателя снижать заработную плату работникам в связи с финансовым кризисом, после предварительного уведомления профсоюза;
- о материальной помощи работнику, пострадавшему при несчастном случае на производстве в размере 150 тыс. рублей, и семье погибшего работника – в сумме 1 млн. рублей;
- о запрете на проведение забастовок.

Ответьте на вопросы со ссылками на ТК РФ:

1. Все ли условия проекта Договора соответствуют требованиям ТК РФ;
2. Распространяется ли коллективный договор на всех работников предприятия или только на членов профсоюза;
3. Имеют ли право ознакомиться с коллективным договором члены семей работников предприятия.

Задание 2

Заполните таблицу с помощью ТК РФ.

Понятие, стороны, формы социального партнерства	Представители работников и работодателя	Понятие и структура коллективного договора	Срок действия коллективного договора, его изменения и дополнения

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 3. Трудовое право и регулирование социально-трудовых отношений

Лекция

Основные принципы трудового права: общеправовые, межотраслевые. Принципы отдельных институтов трудового права.

Субъекты трудового права: граждане (работники); трудовые коллективы организации, профсоюзные организации; организации (работодатели)

Правовой статус субъектов трудового права и его основные элементы. Характеристика субъектов трудового права. Трудовые правоотношения в сфере наемного труда. Элементы правовых отношений в сфере наемного труда: субъекты, объекты, содержание.

Основные понятия темы: право, субъект, статус, труд.

Вопросы для самоконтроля:

1. Укажите основные принципы трудового права.
2. Укажите субъектов трудового права.
3. Раскройте правовой статус субъектов трудового права.
4. какие правоотношения возникают в области наемного труда.
5. Раскройте основные элементы правовых отношений в сфере труда.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите основные элементы правовых отношений в сфере наемного труда. Расскажите о специфике трудовых правоотношений в сфере наемного труда.
2. Дайте, общую характеристику перечисленным ниже правоотношениям, непосредственно связанным с трудовыми (или производными от них): а) правоотношения по организации труда и управлению трудом; б) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя; в) правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству.
3. Опишите те случаи, когда трудовые правоотношения прекращаются по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
4. Иногда при поступлении на работу возникают дополнительные трудовые правоотношения. Их содержание сводится к установлению дополнительных прав и обязанностей к трудовому договору.

Практические задания:

Задание 1.

1. Круг субъектов трудового права в основном предопределяется составом участников тех общественных отношений, которые составляют его предмет. Следовательно, субъекты трудового права это лица, наделенные трудовой правосубъектностью, правами и обязанностями, предусмотренными законодательством о труде. В науке трудового права такой подход к определению круга субъектов является общепринятым. Однако ряд авторов не соглашается с таким обилием субъектов трудового права. Если В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов идут по пути более или менее их полного перечисления, то А.С. Пашков ограничивается указанием на граждан (оставляя в стороне иностранцев, лиц без гражданства), предприятия, их трудовые коллективы, иные государственные и общественные организации. Л.А. Сыроватская вообще рассматривает в качестве субъектов трудового права работников и работодателей. Более категоричной оказывается позиция О.В. Смирнова. Он к субъектам трудового права относит трудоспособных граждан (работников), организации (работодателей), трудовые коллективы, “профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников”.

Какая из представленных точек зрения Вам кажется наиболее правильной?

Аргументируйте Ваш ответ. Какие факты и обстоятельства необходимо установить в данном случае?

Задание 2.

Субъектами трудового права выступают участники трудового правоотношения, обладающие правосубъектностью. Это положение применимо к отношениям, регулируемым любой другой

отраслью права, однако для каждой отрасли характерны свои специфические особенности возникновения правосубъектности.

Сравните понятия правосубъектности в гражданском и трудовом праве. Какие особенности правосубъектности граждан присущи субъектам трудового права?

В чем Вы видите отличие общего и специального правового статуса субъектов трудового права?

Задание 3.

Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется довольно рано – в виде первых элементарных навыков уже на четвертом году жизни ребенка. Однако трудовое законодательство Российской Федерации придерживается других критериев для наступления трудовой правосубъектности, т.е. фактическая способность к труду не является определяющим критерием.

Одинаковы ли понятия «фактическая способность к труду» и «способность к труду» как правовые категории?

В чем состоит юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан?

Раскройте содержание трудовой правосубъектности гражданина – инвалида; граждан, принимаемых на государственную службу, в ведомственную охрану; предпринимателей. Возможно ли ограничить трудовую дееспособность граждан?

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Лекция

Права в области защиты от безработицы. Права на получение материальной поддержки в период безработицы. Трудоустройство как комплекс правовых, экономических и организационных мер, обеспечивающих трудовую занятость граждан.

Основные понятия темы: безработица, трудоустройство, занятость.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какими правами и обязанностями обладают безработные.
2. Раскройте понятия трудоустройство как комплекса мер.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Право граждан на защиту от безработицы и гарантии его реализации.
2. Понятие занятости населения.
3. Основные направления государственной политики в области обеспечения занятости населения.
4. Понятие и правовой статус безработного.
5. Порядок и условия признания граждан безработными.
6. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

7. Общественные оплачиваемые работы.

8. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации

Практическое задание:

Задание 1.

Составление структурированного интервью соискателя на вакантную должность.

Методические рекомендации: Структурированное интервью — это специальная отбирающая методика, которая применяется во время собеседований для приема на работу. Чтобы отличить данный вид от других или от стандартного собеседования, нужно учитывать некоторые его особенности:

1. Вопросы разделяются четко по тематических категориям, образуя отдельные группы.
2. Необходима обязательная предшествующая подготовка к интервью, которая заключается в составлении вопросов.
3. Вопросы обязательно должны представлять логическую последовательность.
4. Всем интервьюируемому задаются одинаковые вопросы. Это позволяет сравнить и оценить их ответы после процедуры интервьюирования.
5. Во время структурированного интервью обязательно используются вопросы открытого типа. (Такие вопросы предполагают развернутые, полные ответы, в отличие от закрытых, требующих ответа «да» или «нет»).

Задание 2.

Если буквально толковать ч. 5 ст. 64 ТК РФ, то любой работник, ищущий работу и обратившийся к работодателю, вправе потребовать, а работодатель обязан сообщить ему причину отказа в приеме на работу в письменной форме независимо от конкретных обстоятельств. В случае неисполнения работодателем указанного требования работника, в возникшие между ними разногласия могут быть необоснованно вовлечены многие органы, в том числе судебные. Учитывая это, по мнению Л.А. Чикановой, следовало бы толковать данную норму таким образом, что работник вправе требовать указать причину отказа в письменной форме только в том случае, когда работодатель публично заявил о наличии у него вакантных должностей или рабочих мест или пригласил работника для переговоров о поступлении на работу. Впоследствии Пленум Верховного суда разъяснил порядок применения данной нормы.

Проанализируйте судебную практику по таким делам и представьте Ваши выводы по данной проблеме. На каком Пленуме Верховного суда было дано разъяснение по данному вопросу?

Задание 3

Исторически сложилось так, что по сравнению с большинством стран СНГ российская экономика находится в значительно лучшем положении. В этих странах весьма высокая безработица и более низкий уровень жизни 16 населения, чем в России. Это вызвало практически не контролировавшийся приток на территорию страны значительных континентов неорганизованной рабочей силы, в том числе и такой, потребности в которой не было. Приезжая, как правило, на сравнительно короткий срок, иностранные рабочие все свои помыслы и усилия подчиняют цели заработка. Их труд более продолжителен и интенсивен, количество выходных дней меньше установленной нормы: они отдыхают, как правило, только в воскресенье. К тому же они мирятся с плохими условиями труда и быта. Трудовое законодательство, соглашения и коллективный договор на них практически не распространяются. В силу этих причин работодатели, как правило, отдают предпочтение рабочим из стран СНГ, которые вытесняют тем самым с рынка труда коренное население, пополняющее ряды безработных.

Какие меры в последнее время были приняты в целях регламентирования притока иностранной рабочей силы? Предложите собственные пути решения данной проблемы.

Задание 4

Инициатором расторжения трудового договора может выступать любая из его сторон. Для применения этого основания не требуется объяснения причин, побудивших принять такое решение. Увольнение по соглашению сторон устраивает и работодателя, и работника. Это своего рода компромисс, работодатель прекращает трудовые отношения с работником, который по ряду причин его не устраивает, а сотрудник может оставить место, которое перестало устраивать его. Работодателю не надо учитывать мнение профсоюзной организации, по данному основанию можно расторгнуть трудовой договор в любое время - и во время испытательного срока, при срочном трудовом договоре. Работник получает нейтральную запись в трудовой книжке.

Как Вы считаете, в каком случае размер пособия по безработице будет выше; при увольнении по соглашению сторон или при увольнении по собственному желанию?

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 5 Экономико-правовое регулирование заработной платы, режима труда и отдыха

Лекция

Регулирование оплаты труда. Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда. Зарплата как вознаграждение за труд, выплачиваемая работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Регулирование рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Законодательное, экономическое, социально-психологическое обоснование режимов труда и отдыха.

Разновидности режимов труда и отдыха. Экономико-правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Основные понятия темы: оплата труда, режим труда, режим отдыха, государственные гарантии.

Вопросы для самоконтроля:

1. Каковы методы экономико-правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
2. Что такое «гарантии» и «компенсации»? В чем их различие?
3. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
4. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонениях от нормальных условий работы?.
5. Экономико-правовое регулирование режима рабочего времени.
6. Экономико-правовое регулирование режима труда и отдыха.
7. Дисциплина труда и экономико-правовые методы её укрепления.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Органы МОТ и регулирование СТО.

2. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях и ее регулировании.
3. Основные программы МОТ, направленные на решение социально-трудовых проблем: разработка и принятие международных трудовых норм;
4. Конвенции МОТ, действующие в РФ.
5. Основные сферы организационно-практической деятельности МОТ.

Практическое задание:

Задание 1.

Заработная плата старшего инженера ПАО «Камчатская судостроительная компания» А.П. Петрова в соответствии с системой оплаты труда включала месячный оклад и ежемесячные надбавки за выслугу лет и качественное выполнение особо важных и ответственных работ. Получив очередной расчетный листок, А.П. Петров обнаружил, что за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, к которой он привлекался, оплата произведена без учета указанных надбавок. Работник решил отстаивать свои права, но прежде обратился за разъяснением в профком. *Подлежит ли требование работника удовлетворению?*

Задание 2.

Директор предприятия за нарушение дисциплины труда перевел слесаря-сборщика 5-го разряда Ибрагимову разнорабочим в гальванический цех (вредное производство).

Правильно ли решение работодателя? Какими нормативными актами определяются права и обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда в организации?

Задание 3.

При производстве ремонтных работ по газоснабжению работник 17 лет, отработав дневную смену - семь часов, отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно и покинул рабочее место, за что ему работодателем был объявлен выговор.

Дайте обоснованную правовую оценку действий работника и работодателя.

Задание 4.

Директор АО «Камимпэкс» в связи с необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к сверхурочной работе бухгалтера Дмитриеву, имеющую двухлетнего сына. Дмитриева отказалась, ссылаясь на то, что ребенка надо вовремя забрать из яслей. На следующий день директор своим приказом лишил Дмитриеву надбавки за специальный режим работы. Считая, что ее права нарушены, бухгалтер обратилась в федеральную инспекцию труда. *Дайте заключение от имени государственного инспектора труда.*

Задание 5.

Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к экзаменам. Работодатель установил работнику только сокращенную на семь часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50% среднего заработка.

Законно ли решение работодателя? Дайте обоснованную правовую оценку этого решения.

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 6 Социальное партнерство, как новое направление регулирования социально-трудовых отношений

Лекция

Сущность социального партнерства. Условия и основные предпосылки возникновения социального партнерства. Цели и задачи, основные принципы социального партнерства.

Трипартизм как принцип организации отношений социального партнерства. Трипартизм как система трехстороннего представительства.

Конституция РФ о гарантиях социальной защиты граждан. Право профсоюзов за соблюдением работодателями и должностными лицами законов о труде. Социальный контроль по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, охраны труда, гарантий и компенсаций, льгот.

Основные понятия темы: социальное партнерство, трипартизм, профсоюз, трудовое право.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте сущность социального партнерства?
2. Перечислите основные принципы социального партнерства?
3. В сущность системы трипартизма?
4. Роль профсоюзного движения в системе социального партнерства?
5. Раскройте механизм социального контроля в системе найма персонала?

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Использование социальных индикаторов в регулировании СТО.
2. Формы социальной защиты: социальное страхование и социальная помощь.
3. Государственная система минимальных социальных стандартов. Социальные нормативы, относящиеся к области СТО.
4. Профсоюзное движение: основные задачи и функции.
5. Особенности деятельности профсоюзов в России.
6. Причины возникновения трудовых споров и их классификация. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Практическое задание:

Задание 1.

Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство. Первое. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, который можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов. Второе. Социальное партнерство - это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных

работников и классом собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий.

Какое из этих определений Вам кажется наиболее правильным?

Задание 2.

Трудовой кодекс предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров. Представительство первичными профсоюзными организациями всех работников организации (индивидуального предпринимателя) в иных формах социального партнерства Трудовым кодексом не предусмотрено, что отличается от ранее действовавших правил.

Возможно ли данный недостаток действующего законодательства устранить в коллективном договоре либо соглашении?

Задание 3.

На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу. Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному.

Предусматривает ли действующее законодательство способы урегулирования данного конфликта? Как разрешить подобные разногласия?

Задание 4.

Существует 3 подхода в понимании социального партнерства: А) Гармоническоутопический. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы. Б) Интегративный. Социальное партнерство определяется как способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия. В) Сторонники третьего подхода утверждают, что социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов.

Какой подход Вам представляется наиболее правильным? Аргументируйте свой ответ. Какие факты и обстоятельства необходимо установить в данном случае?

Задание 5.

Органы социального партнерства (как и само социальное партнерство) подразделяются по уровням: локальный, отраслевой, общероссийский.

Находятся ли эти органы в отношениях соподчинения? Зависит ли содержание социально-правовых актов от уровня органов, принимающих эти акты?

Задание 6.

В большинстве организаций с негосударственной формой собственности профсоюзы не созданы либо в силу слабой активности трудового коллектива и неверия в эффективность защиты

своих прав профсоюзом, либо в силу нежелания работодателя испытывать на себе давление и влияние с их стороны на отношения с работниками.

Как, на Ваш взгляд, в таких организациях реализуется один их основных принципов трудового права – социальное партнерство в договорном регулировании трудовых отношений?

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

5 Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение домашних заданий (тестовых и расчетно-графических заданий);
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (дифференцированный зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Политика в области социально-трудовых отношений» представлен в приложении к рабочей программе дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (дифференцированный зачет)

1. Общая характеристика социально-трудовых отношений
2. Трудовой кодекс как источник трудового права
3. Принципы, лежащие в основе социально-трудовых отношений
4. Характеристика субъектов трудового права

5. Факторы, формирующие социально-трудовые отношения.
6. Элементы правовых отношений в сфере наемного труда
7. Понятие, сущность социально-трудовых отношений
8. Трудовые отношения по их видам
9. Система социально-трудовых отношений и ее структура
10. Порядок заключения трудового договора и его виды
11. Факторы, формирующие социально-трудовых отношений
12. Права профсоюзов в сфере труда - основная часть их правового статуса
13. Регулирование социально-трудовых отношений
14. Государственная политика в области трудоустройства незанятого населения
15. Нормативно-правовая база регулирования социально-трудовых отношений
16. Права в области защиты от безработицы
17. Понятие и характеристика коллективного договора: содержание и структура коллективных договоров
18. Право на получение материальной поддержки в период безработицы
19. Соглашения как разновидность договорного регулирования в сфере труда.
20. Формы социальной защиты, социального страхования и социальная помощь
21. Государственная система минимальных социальных стандартов. Социальные нормативы, относящиеся к области социально-трудовых отношений.
22. Виды соглашений договорного регулирования
23. Трудовые споры. Причины возникновения трудовых споров, порядок рассмотрения и разрешения
24. Трипартизм- как принцип организации отношений социального партнерства
25. Источники трудового права
26. Сущность социального партнерства. Условия и основные предпосылки возникновения социального партнерства
27. Субъекты трудового права
28. Формы социального партнерства
29. Принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы
30. Правовая база социального партнерства
31. Использование социальных индикаторов в регулировании социально-трудовых отношений.
32. Трудовые правоотношения в сфере наемного труда
33. Роль и значение рекомендаций МОТ в экономико-правовом регулировании СТО
34. Основания возникновения трудовых отношений в сфере наемного труда
35. Основные положения Конвенции Международной организации труда, действующие в РФ
36. Методы работы Международной организации труда,
37. Методы укрепления трудовой дисциплины в условиях рынка
38. Оплата труда с применением тарифной системы
39. Приоритетные направления государства в области занятости
40. Режим труда и отдыха
41. Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда
42. Режим рабочего времени
43. Зарплата, как вознаграждение за труд, выплачиваемая работникам, состоявшим в трудовых отношениях с организацией

44. Дисциплина труда
45. Гарантийные выплаты, компенсации.
46. Права профсоюзов за соблюдением работодателями и должностными лицами законов о труде
47. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
48. Инспекции труда, создаваемые при профсоюзах и их деятельность по социальному контролю
49. Законодательное, экономическое, социально-психологическое обоснование режимов труда и отдыха
50. Оплата труда при особых условиях и условиях отклоняющихся от нормальных
51. Органы Международной организации труда и регулирование социально-трудовых отношений.

7 Рекомендуемая литература

7.1 Основная литература

1. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13690-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496676> . 2. Слюсарь, Э. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Э. В. Слюсарь, А. А. Цветков. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2012. — 149 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145680>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933>

7.2 Дополнительная литература

4. Былков, В. Г. Регламентация труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14847-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496578>
5. Гогин, А. А. Трудовой договор : учебно-методическое пособие / А. А. Гогин, Е. М. Воронова. — Тольятти : ТГУ, 2021. — 98 с. — ISBN 978-5-8259-1584-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/183897> — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Колесников, В. И. Трудовое право : учебное пособие / В. И. Колесников. — Пенза : ПГУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-907185-18-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/162277> — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7. Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496838>

8. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489450>

8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российское образование. Федеральный портал: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система «eLibrary»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Буквоед»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://91.189.237.198:8778/poisk2.aspx>
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>
6. Официальный сайт Министерства финансов РФ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru>
7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nalog.ru>

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа студентов, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации (зачет).

Лекции посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным понятиям; теориям. В ходе лекций студентам следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Целью проведения практических занятий является закрепление знаний студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся, главным образом, в форме выполнения расчетно-графических заданий; на них обсуждаются вопросы по теме, разбираются конкретные задачи, направленные на формирование и закрепление навыков расчета статистических показателей; проводится тестирование, проводятся опросы. Для подготовки к опросам студенты выполняют проработку рабочей программы, ориентируясь на вопросы для обсуждения, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

1. Лекция:

- проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;
- лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

10 Курсовой проект (работа)

Выполнение курсового проекта (работы) не предусмотрено учебным планом.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

- электронные образовательные ресурсы, представленные в п. 8 рабочей программы;
- использование слайд-презентаций;
- изучение нормативных документов на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, проработка документов;
- интерактивное общение с обучающимися и консультирование посредством электронной почты и ЭИОС.

11.2 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса

При освоении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение:

- Пакет Р-7 офис;
- программа проверки текстов на предмет заимствования «Антиплагиат».

11.3 Перечень информационно-справочных систем

- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

- для проведения занятий лекционного типа, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации учебная аудитория № 7-419 с комплектом учебной мебели на 36 посадочных места;
- для самостоятельной работы обучающихся – аудитория № 305, оборудованная 5 рабочими станциями с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду организации, и комплектом учебной мебели на 32 посадочных места;
- для самостоятельной работы обучающихся – аудитория № 517, 8 рабочих мест, компьютер для преподавателя, набор мебели ученической на 12 посадочных мест, стенды, справочно-информационные материалы;
- доска аудиторная;

- мультимедийное оборудование (ноутбук, проектор, экран);
- комплекты расчетно-графических заданий по темам курса (15 экз.);
- комплекты тестов по темам курса (15 экз.)