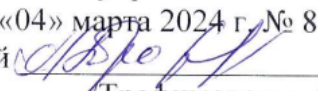


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.10.2024 16:10:24
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «04» марта 2024 г. № 8
Зав. кафедрой 
Трофимовская А.В./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Международное и российское трудовое законодательство

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа:
Кадровый менеджмент и консалтинг
Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Мытищи
2024

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК -3 Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: теоретические, методологические и правовые основы международного и российского трудового законодательства и кадрового потенциала организации Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию персонала;	Кейс Реферат/презентации Устный опрос	Шкала оценивания кейса Шкала оценивания реферата/презентации Шкала оценивания устного опроса

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: теоретические, методологические и правовые основы международного и российского трудового законодательства и кадрового потенциала организации Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; Владеть: навыками планирования деятельности и разработки мероприятий по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков	Кейс Реферат/презентации Устный опрос	Шкала оценивания кейса Шкала оценивания реферата/презентации Шкала оценивания устного опроса
--	-------------	--	--	---	--

Шкала оценивания кейса

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	13-15
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	8-12
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	5-7
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-5

Шкала оценивания презентации/реферата

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-1

5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-2
7. Защита презентации	0-2

Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	5
Достаточное усвоение материала	3
Поверхностное усвоение материала	2
Неудовлетворительное усвоение материала	0

1.3. Контрольные задания или иные материалы необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Темы рефератов / презентаций

1. Развитие отрасли международного трудового права, его цели и задачи на современном этапе по защите трудовых прав.
2. История образования Международной организации труда (основные причины создания МОТ).
3. Структура Международной организации труда.
4. Контрольный и надзорный механизм МОТ за применением и соблюдением международных норм о труде.
5. Разработка и принятие международных трудовых норм: основополагающие конвенции и рекомендации МОТ.
6. Соотношение международного законодательства о труде и трудового законодательства Российской Федерации в свете международно-правовой защиты трудовых прав.
7. Понятие трудового договора по международно-правовым стандартам.
8. Содержание и порядок заключения трудового договора (международно-правовой аспект).
9. Виды трудовых договоров. Современные тенденции развития международного трудового права о трудовых договорах.
10. Порядок расторжения трудового договора по международным правовым стандартам.
11. Правовое регулирование трудовых отношений российских граждан за рубежом.
12. Правовое регулирование трудовых отношений работников-мигрантов в Российской Федерации (проблемы и пути их разрешения).
13. Государственное содействие и международная защита российских работников, выезжающих на работу за рубеж.

14. Федеральная миграционная служба РФ: правовые основы и ее деятельность на современном этапе.
15. Особенности правового положения иностранных работников по отдельным видам деятельности (моряки, иностранные и совместные предприятия и др.).
16. Коллизии и способы их разрешения в международных трудовых отношениях.
17. Трудовая миграция и ее виды.
18. Особенности и тенденции правового регулирования трудовых миграционных процессов в странах Европейского Союза.
19. Проблемы правового регулирования, специфика трудовой миграции, сотрудничество в этой сфере государств-участников Содружества Независимых Государств в регулировании внешней миграции.
20. Понятие работников-мигрантов.
21. Правовое положение работников-мигрантов и членов их семей.
22. Права и обязанности работников-мигрантов по международно-правовым стандартам труда.

Кейсы

Изучите документы международных организаций и научных работ, посвященных принципам международно-правовой защиты трудовых прав: И.Я.Киселева, С.А.Иванова, К.Н.Гусова, Л.Ю.Бугрова, З.С.Богатыренко, Э.М.Аметистова, С.Ю.Головиной, Р.Ш.Давлетгильдеева, Н.Л.Лютова, П.Е.Морозова, А.М.Лушниковой, М.В.Лушниковой, К.Д.Крылова, Е.Е.Мачульской, М.Н.Курилина, И.В.Шестеряковой, К.Л.Томашевского.

Подготовьте вариант подачи жалобы в МБТ государством, представителями работников или представителями работодателя как один из контрольных механизмов МОТ (ст. 24 Устава МОТ).

Изучите международные (в том числе регионального характера) документы об особенностях правового регулирования труда отдельных категорий работников. Составьте трудовой договор с выбранной категорией работников.

Составьте проекты коллективных договоров, с включением в них основополагающих конвенций МОТ. Сравните составленные проекты коллективных договоров.

Составьте проект трудового договора с работником, направляемым на работу за границу. Составьте проект отдельных актов о направлении на работу за границу, о командировке работника на работу за границу, журнала учета командированных работников, авансового отчета о командировке

Опрос

1. Международно-правовые средства регулирования трудовых отношений это:
 - а) акты международных организаций;
 - б) международные договоры РФ;
 - в) двусторонние и многосторонние договоры, акты международных орга-

низаций, решения Европейского Суда по правам человека.

2. Предмет международного трудового права составляют:

- а) трудовые отношения между работником и работодателем, осложненные иностранным элементом;
- б) трудовые отношения между работником и работодателем.

3. Иностранный элемент в международных трудовых отношениях может проявиться:

- а) в субъектном составе отношений;
- б) в объекте;
- в) в юридическом факте.

3. Виды международных трудовых отношений:

- а) индивидуальные;
- б) коллективные;
- в) индивидуальные и коллективные.

4. Каков состав норм, регулирующих международные трудовые отношения:

- а) внутригосударственные коллизионные нормы;
- б) коллизионные нормы унифицированные посредством международных договоров;
- в) материально-правовые нормы как унифицированные, так и «внутренние».

5. Метод международного трудового права:

- а) коллизионный;
- б) договорный;
- в) рекомендаций.

6. Цели международного трудового права на современном этапе:

- а) регулирование вопросов занятости;
- б) улучшение условий труда трудящихся во всем мире;
- в) гармонизация международного и национального трудового законодательства.

7. Виды международного труда в Российской Федерации.

- а) работа российских граждан за рубежом на российских нанимателей
- б) работа российских граждан на зарубежных предприятиях с российским участием;
- в) работа российских граждан на территории России на иностранного работодателя;
- г) работа иностранного гражданина или апатрида на российском предприятии.

8. Международная организация труда была образована:

- а) в 1920 году;
- б) в 1980 году;
- в) в 1919 году.

9. Основные задачи МОТ на современном этапе:

- а) нормотворческая деятельность (принятие конвенций и рекомендаций);
- б) оказание содействия развитию демократии и соблюдения основных прав трудящихся;
- в) обеспечение более полной реализации положений международных норм;
- г) осуществление контроля за соблюдением международных трудовых норм государствами-членами МОТ.

10. Какие из указанных органов входят в структуру Международной организации труда:

- а) Генеральная конференция труда;
- б) Административный Совет;
- в) Генеральный директор;
- г) Международное бюро труда.

11. Система трипартизма МОТ включает в себя:

- а) представители правительств стран-членов МОТ;
- б) представители работодателей и предпринимателей стран-членов МОТ;
- в) представители профсоюзов;
- г) представители органов печати и информации;
- д) представители органов общественной самодеятельности.

12. Обязательные условия трудового договора по международному трудовому праву являются следующие:

- а) оплата труда;
- б) трудовая функция;
- в) режим труда и отдыха;
- г) наименование работника и работодателя;
- д) права и обязанности работника и работодателя;
- е) дата начала и окончания работы

13. Виды трудовых договоров в международном трудовом праве.

- а) срочные;
- б) на неопределенный срок;
- в) сроком не более 5 лет.

14. В структуру коллизионной нормы включаются следующие элементы:

- а) гипотеза;
- б) объем;

- в)привязка;
- г)санкция.

15. Выделяют функции коллизионных норм;

- а) они могут быть своеобразным арбитром в отношениях законодательных систем внутри государства;
- б)могут выступать арбитром в отношениях национального законодательства с иностранным правом и международным правом;
- в)выполняют функцию регулятора общественных отношений, поведения (но только в сочетании с другими юридическими нормами)

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие международного трудового права.
2. Цели, задачи и принципы международного трудового права.
3. Предмет международного трудового права.
4. Место международного трудового права в международном публичном и международном частном праве. Связь МТП с трудовым правом.
5. История развития международного трудового права.
6. Предпосылки создания универсальной международной организации в области труда.
7. Состояние и перспективы международно-правового регулирования труда на рубеже веков.
8. Субъекты и участники международно-правового регулирования труда.
9. Источники международно-правового регулирования труда: понятие и классификация.
10. Межгосударственная унификация трудового права. Влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда.
11. Значение Деклараций МОТ 1944, 1998, 2008 годов для развития международного трудового права.
12. Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации.
13. Современное трудовое право РФ в свете международных трудовых стандартов.
14. Международно-правовая защита социальных прав человека: универсальные и региональные процедуры.
15. Международная организация труда - специализированное учреждение ООН. Цели, задачи, структура.
16. Особенности нормотворческой процедуры в МОТ.
17. Общая характеристика Европейской социальной Хартии.
18. Контрольные процедуры в рамках ООН.
19. Общие контрольные процедуры Международной организации труда.
20. Специальные процедуры контроля в рамках МОТ.
21. Контрольные процедуры в рамках Европейской социальной Хартии.

22. Средства международно-правовой защиты социальных прав Совета Европы: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, Европейская социальная хартия.
23. Правовое регулирование труда инвалидов.
24. Профессиональная реабилитация и занятость.
25. Правовое регулирование труда несовершеннолетних..
26. Проблемы искоренения детского труда.
27. Правовое регулирование труда женщин.
28. Международные нормы о труде ВИЧ-инфицированных работников.
29. Программные документы МОТ.
30. Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в международном праве.
31. Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.
32. Действенное запрещение детского труда.
33. Недопущение дискриминации в области труда и занятий.
34. Международное регулирование права на забастовку.
35. Международные стандарты занятости.
36. Международно-правовое сотрудничество государств в области установления безопасных условий труда.
37. Международно-правовые стандарты в области оплаты труда.
38. Международно-правовое сотрудничество по установлению рабочего времени и времени отдыха.
39. Международно-правовой статус трудящихся-мигрантов и членов их семей.
40. Международно-правовая защита прав трудящихся-мигрантов в рамках Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.
41. Международно-правовая характеристика Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.
42. Особенности международно-правового регулирования труда для многонациональных предприятий: руководящие принципы ОЭСР, акты МОТ.
43. Общая характеристика правового положения иностранных трудящихся на территории
44. Российской Федерации.
45. Привлечение и использование иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию.
46. Особенности правового положения иностранных трудящихся по международным соглашениям с участием Российской Федерации.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, подготовка рефератов, выполнение тестирования, решение контрольных задач.

Проверка уровня усвоения материала студентом производится на практических занятиях после изучения отдельных тем дисциплины по средствам устного опроса.

Реферат – письменная работа по одному из актуальных вопросов в рамках дисциплины. Цель подготовки реферата – обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения по наиболее важным изучаемым проблемам на основе самостоятельного анализа монографических работ и учебной литературы.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка рекомендованных тем приведенных в рабочей программе дисциплины. Не допускается в одной группе написания двух и более рефератов по одной теме.

Подготовка реферата должна осуществляться в соответствии с планом, текст должен иметь органическое внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность.

Реферат должен иметь определенную структуру: содержание, введение, два-три параграфа основной части, заключение и список использованных источников и литературы, приложение (при необходимости).

Во введении (максимум 3-4 страницы) раскрывается актуальность темы, излагаются основные точки зрения, формируются цель и задачи исследования. В основной части раскрывается содержание понятий и положений, вытекающих из анализа изученной литературы и результатов эмпирических исследований. В заключении подводятся итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутыми задачами, делаются самостоятельные выводы и обобщения. Объем реферата должен составлять 10 – 15 страниц машинописного (компьютерного) текста.

Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации:

- Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся.
- Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья.
- Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях.
- Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.
- Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.
- Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени).
- Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму.

В течение освоения дисциплины студенту необходимо сдать конспекты по вопросам для самостоятельного изучения, подготовить рефераты, решить контрольные задачи, выполнить тестирование, а также необходимо активно участвовать в устных опросах на практических занятиях.

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует пони-	21-30

мение проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка реферата, прохождение тестирования, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 60	зачет
0 - 40	незачет