

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Жолдыралин Борис Владимирович  
Должность: Директор  
Дата подписания: 24.10.2024 11:18:46  
Уникальный программный ключ:  
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**  
Северо-Западный филиал

**Рабочая программа дисциплины (модуля)  
«Государственное регулирование политики занятости населения»**

**(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)**

**набор 2024**

**Направление подготовки/специальность:  
40.04.01 Юриспруденция**

**(квалификация (степень) «Магистр»)**

**Профиль подготовки/специализация:**

**Юрист в сфере трудовых правоотношений**

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик: Феськова О.Ю.; Морозов А.А., к.ю.н., доцент кафедры гражданского права

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского  
(протокол № 10 «27» марта 2024 г.).

Заведующий кафедрой К.Г. Сварчевский, к.ю.н., доцент \_\_\_\_\_ (подпись)

Санкт-Петербург, 2024.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ  
рабочей программы дисциплины (модуля)  
**«Государственное регулирование политики занятости населения»**

---

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом  
для набора 2024 года на 2025-2026 уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена:

Доцент кафедры гражданского права – Морозов Андрей Александрович, кандидат юридических наук

«        »        2025г.

---

**ПОДПИСЬ**

Заведующий кафедрой гражданского права – Сварчевский Константин Геннадьевич, кандидат юридических наук, доцент

«        »        2025г.

---

**ПОДПИСЬ**

## Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	5
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины (модуля)	7
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	10
6.	Материально-техническое обеспечение	24
7.	Карта обеспеченности литературой	26
8.	Фонд оценочных средств	28

**Аннотация рабочей программы дисциплины  
«Государственное регулирование политики занятости населения»**

Автор-составитель: Феськова О.Ю.; Морозов А.А, к.ю.н., доцент кафедры гражданского права

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Целями освоения учебной дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» являются: на основе изучения основополагающих международно-правовых актов, конституционных положений, основных принципов правового регулирования трудовых отношений, норм трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и судебной практики: развитие у магистров правового мышления, способствующего пониманию того, что право каждого на труд относится к числу важнейших социально-экономических прав и общепризнанных международных принципов; уяснение содержания данного права, предполагающего, что право на труд не допускает никакой дискриминации и гарантирует каждому и его семье достойные условия жизни; выработка осознанного восприятия комплекса норм трудового права, регулирующих сферу занятости населения; формирование навыков применения норм трудового законодательства о занятости населения в практической деятельности. Знание правового регулирования трудовых отношений и знание теории института занятости (в частности, юридического анализа трудовых правовых норм), действующего трудового законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения, теории и практики их применения - важнейшие условия соблюдения законности в процессе правоприменительной деятельности.
<b>Место дисциплины в структуре магистерской программы</b>	Учебная дисциплина «Государственное регулирование политики занятости населения» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Государственное регулирование политики занятости населения» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» сдачей зачета. Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормы трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины</b>	ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты ПК-4. Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ПК-5. Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

	содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти
<b>Содержание дисциплины</b>	Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости Тема2. Рынок труда Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда Тема 4. Безработица и причины ее возникновения
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 72 часа.
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Зачет

### 1. Цели освоения дисциплины

#### 1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

## 2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)

Учебная дисциплина «Государственное регулирование политики занятости населения» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Государственное регулирование политики занятости населения» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» сдачей зачета.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормы трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.

Магистрант, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными **знаниями** дисциплин, полученных в рамках программы бакалавриата, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; **уметь** использовать методы сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудового права, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

## 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			2	3
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72		72
Контактная работа		12		12
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		60		60
Занятия лекционного типа		2		2
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		10		10
Форма промежуточной аттестации				Зачет

Таблица 2.2 Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			2	3
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72		
Аудиторные занятия		16	4	12
Лекции		2	2	

Семинары или практические занятия		14	2	12
Самостоятельная работа(СРС)		56		
Форма промежуточной аттестации (экзамен)			Зачет	

#### 4. Содержание дисциплины (модуля)

##### 4.1. Текст рабочей программы по темам.

###### **Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости**

Понятие занятости. Классификация форм занятости. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России. Понятие «труд». Двойственный характер труда. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы. Реализация специальных программ содействия занятости.

###### **Тема 2. Рынок труда**

Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда. Модели рынка труда. Особенности рынка труда России. Критерии классификации рынка труда. Модели рынков труда. Рынок труда предприятия (организации). Концепция рынка труда и периода рыночных реформ в России и законодательная база.

###### **Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда**

Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы. Дифференцированный подход к целям, задачам и механизмам политики занятости и политики на рынке труда.

###### **Тема 4. Безработица и причины ее возникновения**

Понятие безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика. Государственные гарантии экономически неактивному населению. Социальные группы безработных. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы. Реализация специальных программ содействия занятости. Квотирование рабочих мест, профессиональная ориентация и социальная поддержка населения, профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.

##### 4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения,

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема. 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Рынок труда	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	4,5	13,5	0,5	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Безработица и причины ее возникновения	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе; деловая (ролевая) игра
<b>ВСЕГО</b>			72	12	60	2	10		

Таблица 3.2 для студентов заочной формы обучения

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения,

№	Раздел	п	е	о	б	в том числе	Наименование
---	--------	---	---	---	---	-------------	--------------



	дисциплины, тема			Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	оценочного средства
				час.	час	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Рынок труда	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	4,5	13,5	0,5	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Безработица и причины ее возникновения	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	18	2,5	15,5	0,5	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе; деловая (ролевая) игра
<b>ВСЕГО</b>			72	12	60	2	10		

#### 4.3 Самостоятельное изучение студентами разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное	Кол-во
--------	---------------------------------------	--------

дисциплины	изучение	часов
Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	Государство как особый субъект социально-трудовых отношений. Правовое положение, роль и функции государства в системе занятости. Современные проблемы регулирования занятости. Свойства труда: осознанность действий; целесообразность; результативность; общественная полезность, энергозатратность. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.	15,5
Тема 2. Рынок труда	Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель. Особенности рынка труда России.	15,5
Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда	Правовой статус и виды органов занятости в Российской Федерации. Участие органов занятости в формировании государственной политики в сфере труда. Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей.	13,5
Тема 4. Безработица и причины ее возникновения	Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда. Последствия безработицы. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица. Социальные группы безработных. Влияние экономически активного населения по реализации мер государственной поддержки безработных граждан	15,5

Таблица 4. 2 для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	Государство как особый субъект социально-трудовых отношений. Правовое положение, роль и функции государства в системе занятости. Современные проблемы регулирования занятости. Свойства труда: осознанность действий; целесообразность; результативность; общественная полезность, энергозатратность. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.	18
Тема 2. Рынок труда	Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель. Особенности рынка труда России.	18
Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда	Правовой статус и виды органов занятости в Российской Федерации. Участие органов занятости в формировании государственной политики в сфере труда. Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей.	18
Тема 4. Безработица и причины ее возникновения	Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда. Последствия безработицы. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица.	18

	Социальные группы безработных. Влияние экономически активного населения по реализации мер государственной поддержки безработных граждан	
--	---	--

#### 4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы) отсутствует в учебном плане

### 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

#### 5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

Структура учебного курса дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» имеет своей целью формирование у магистрантов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Получение и углубление магистрантами научно-практических знаний по вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений; овладение понятийным аппаратом изучаемой дисциплины, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых правоотношений. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработки практических навыков при рассмотрении коллективных споров.

Самостоятельная работа магистрантов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы.

Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обучение магистрантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение магистрантов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа магистрантов, консультации, зачеты, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса магистранты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают зачет в устной форме. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов).

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к зачету магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к зачету содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия, проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый магистрант самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний магистрантов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа магистрантов включает: чтение и изучение нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, а также РСФСР, СССР в части, не противоречащей действующему законодательству, обзоров судебной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на экзаменационные вопросы.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, зачету, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам, изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикующимся, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для более углубленного усвоения вопроса должно иметь место обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Законность», «Российская юстиция» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудо-правовой категории.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет магистрантам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить магистрантов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, магистрант должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы КонсультантПлюс, Гарант, Кодекс и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикуемые в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

## **2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы**

Большое значение при изучении дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке магистрантов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта в сфере социальной защиты населения.

Большое значение при изучении системы социального партнерства имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от магистранта при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принята точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступать к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами Консультант-плюс и Гарант. Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания эссе необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, магистрант должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российской университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс».

## **2.1. Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы**



Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы,

- во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;
- во-вторых, составить список источников планируемых для изучения;
- в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;
- в-четвертых, прочитать отмеченные блоки;
- в-пятых, прочитать текст;
- в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;
- в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с преподавателем.

## **2.2. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.**

**Цель** «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

**Задачей** «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупницы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

- 1) готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.
- 2) наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два).
- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- Установить регламент выступлений.
- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

## ***Методика организации и проведения «круглого стола»***

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

### **I Подготовительный этап** включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;
- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);
- подбор дискутантов. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;
- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
  - краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
  - перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
  - разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
  - заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио- видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
  - консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
  - подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителе): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

### **II Дискуссионный этап** состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.
2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:
  - -избегай общих фраз;
  - - ориентируйся на цель (задачу);
  - - умей слушать;
  - - будь активен в беседе;
  - - будь краток;
  - - осуществляй конструктивную критику;
  - - не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.
  - Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».

3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.
4. выступления дискуссионщиков и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:
5. ответов на дискуссионные вопросы;
6. подведения модератором мини-итога по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

### **III Завершающий (постдискуссионный) этап включает:**

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

напоминание целей и задач круглого стола;

демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники

встречи;

ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного

освещения на занятии;

задание на самоподготовку;

слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

### **2.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.**

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе

подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылаясь на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

### **. Методические рекомендации по написанию эссе**

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

Эссе – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной отметки, работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика эссе приведена в ФОС по дисциплине.

### **3. Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)**

В освоении дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в

частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;  
присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории магистрантов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от магистранта преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Магистрантам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

## **5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики**

### **5.1. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики**

#### **Нормативные правовые акты:**

«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1. ст. 1.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря

Конвенция Международной Организации Труда № 168 о содействии занятости и защите от безработицы (Женева, 21.06.1988 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2171 - 2184.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. ст.3.

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. № 17. 22.04.1996. ст. 1915.

Федеральный закон от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 20.11.1995. № 47. ст. 4472.

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Российская газета. № 73. 16.04.1993.

Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 22.05.1995. № 21. ст. 1930.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 27.11.1995. № 48. ст. 4563.

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. ст. 148.

Федеральный Закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // СЗ РФ. 27.10.1997. № 43. ст. 4904.

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3803.

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 03.05.1999. № 18. Ст. 2218.

Федеральный Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Парламентская газета. № 114. 21.06.2000.

Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // Российская газета. № 215. 09.11.2000.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 29.07.2002. № 30. ст. 3032.

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 02.12.2002. № 48. Ст. 4741.

Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 13.01.2003. № 2. Ст. 169.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. № 162. 31.07.2004.

Федеральный закон от 10.05.2010 № 84-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности» // СЗ РФ. 10.05.2010. № 19. ст. 2292.

Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // Российская газета. № 51. 11.03.2011.

Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции» // СЗ РФ. 25.02.2013. № 8. ст. 721.

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 30.12.2013. № 52 (часть I). ст. 6991.

Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // Российская газета. № 50. 12.03.2004.

Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» // СЗ РФ. 13.09.2010. № 37. ст. 4643.

Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // САПП РФ. 15.02.1993. № 7. Ст. 564.

Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 25.11.2002. № 47. ст. 4678.

Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // Российская газета. № 74. 09.04.2004.

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Российская газета. № 144. 08.07.2004.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. № 294. 29.12.2007.

Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки») // Российская газета. № 218. 17.10.2008.

Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 23.05.2011. № 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан») // СЗ РФ. 17.09.2012. № 38. ст. 5103.

Постановление Правительства РФ от 05.06.2013 № 476 «О вопросах государственного контроля (надзора) и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // СЗ РФ. 17.06.2013. № 24. ст. 2999.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 23.01.2015.

Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 23.07.2021.

Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 10.11.2021.

Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 № 2333 «О порядке аттестации на право

выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» // СЗ РФ. 27.12.2021. № 52 (часть I). ст. 9169.

Постановление Правительства РФ от 29.12.2021 № 2535 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 31.12.2021.

Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.03.2022.

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 8. 2013.

Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 12. 2013.

Приказ Минтруда России от 01.11.2013 № 652н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 5. 03.02.2014.

Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.12.2021.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2021.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 03.12.2021.

Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.05.2022.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 42. 18.10.2010.



Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.10.2011 № 1137 «Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда» (вместе с «Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда») // Охрана труда и социальное страхование. № 7. 2012.

Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. № 25. 08.

Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 09.12.2020.

Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» // Российская газета. № 185. 17.09.2003.

Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» // Российская газета. № 197. 02.10.2003.

Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // Российская газета. № 181. 11.09.2003.

Закон г. Москвы от 12.03.2008 № 11 «Об охране труда в городе Москве // Тверская, 13. № 37. 25.03.2008.

Закон Санкт-Петербурга от 08.05.2018 № 251-51 «Об охране труда в Санкт-Петербурге» // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru>, 08.05.2018.

### **Официальные акты высших судебных органов**

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ. 26.12.2011. № 52. ст. 7639.

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // СЗ РФ. 27.02.2012. № 9. ст. 1152.

Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих» // Российская газета. № 100. 05.05.2012.

Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 21.12.2018.

Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 16.07.2020.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Российская газета. № 247. 28.12.1995.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета. № 244. 02.12.2003.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. № 268. 29.11.2006.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. № 57. 18.03.2011.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. № 27. 07.02.2014.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. № 124. 10.06.2015.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. № 121. 06.06.2018.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» // Российская газета. № 6. 15.01.2019.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // Российская газета. № 267. 25.11.2022.

## **5.2. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля) Ресурсы сети Интернет**

- 1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» ([www.gov.ru](http://www.gov.ru)),
- 2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации ([www.council.gov.ru](http://www.council.gov.ru)),
- 3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации ([www.duma.gov.ru](http://www.duma.gov.ru)),
- 4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации ([www.ach.gov.ru](http://www.ach.gov.ru)),
- 5) официальный сайт Президента Российской Федерации ([www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)),
- 6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации ([www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru)),
- 7) официальный сайт Верховного суда Российской Федерации ([www.supcourt.ru](http://www.supcourt.ru), [www.arbitr.ru](http://www.arbitr.ru)),
- 8) официальный сайт Банка России ([www.cbr.ru](http://www.cbr.ru)),
- 9) официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации ([www.government.gov.ru](http://www.government.gov.ru)),
- 10) официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ([www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru)),
- 11) официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости ([www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru)),
- 12) официальный сайт Социального фонда Российской Федерации ([www.sfr.gov.ru](http://www.sfr.gov.ru)),

13) официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации ([www.ffoms.ru](http://www.ffoms.ru)).

Информационные ресурсы Университета:

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
	Электронные библиотечные системы*	
1	ZNANIUM.COM	<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a> Основная коллекция и коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	<a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a> коллекция РГУП
3	ЭБС «BOOK.ru»	<a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a> коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	EastViewInformationServices	<a href="http://www.ebiblioteka.ru">www.ebiblioteka.ru</a> Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	<a href="http://rucont.ru/">http://rucont.ru/</a> Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
	Интернет ресурсы	
6	Информационно-образовательный портал РГУП	<a href="http://www.op.raj.ru">www.op.raj.ru</a> электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
7	Система электронного обучения Фемида	<a href="http://www.femida.raj.ru">www.femida.raj.ru</a> Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
8	Правовые системы	Гарант, Консультант, Кодекс
9	Официальный сайт Университета	<a href="http://www.rgup.ru">www.rgup.ru</a>

### 6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Оснащенность учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.В.2.2	Государственное регулирование политики занятости населения	Аудитория № 108 - аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	110 посадочных мест Стол-парта ученический – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringerce 500A» – 1 шт., мультимедийный проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1шт.	Windows 10 – бессрочная Microsoftoffice 2007 – № лицензии 44894352 бессрочная Антивирус Kaspersky – № лицензии 17E0-200608-082201-560-1053 от 08.06.2020 до 16.06.2022 Справочная правовая система «Консультант плюс» договор об информационной поддержке б\н от 27 декабря 2018 года бессрочный Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро» договор от 9 августа 2018 г. № 217418 ЭБС Юрайт: Договор № 4294 от 20.01.2020 с 21.01.2022 по 21.01.2022 ЭБС znanium: Договор № 451 эбс от 02.12.2020 с

			01.01.2021 по 31.12.2021 ЭБС book: Договор № 693 от 30.11.2020 с 09.01.2021 по 09.01.2022 ЭБС ИВИС Договор № 215-П от 29.09.2020 с 01.10.2020 по 30.06.2021
--	--	--	---

\*Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

## Карта обеспеченности литературой

**Кафедра гражданского права**

**Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (квалификация (степень) «Магистр»)**

**Профиль: Юрист в сфере трудовых отношений**

**Дисциплина: «Государственное регулирование политики занятости населения»**

**Курс: 1**

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
<b>Основная литература</b>		
Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].	<a href="https://bibli-online.ru/bcode/434523">URL: https://bibli-online.ru/bcode/434523</a>	1
Люттов Н.Л., ред. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / ; ред. Н.Л. Люттов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2017. - 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7.	<a href="https://www.book.ru/book/92222">https://www.book.ru/book/92222</a>	1
<b>Дополнительная литература</b>		
Морозов П.Е.	67.99(2)7 - М 80	1

Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации : учебное пособие / П.Е. Морозов. - М. : Проспект, 2018. - 176 с. - ISBN 978-5-392-27403-1.		
Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].	<a href="https://biblio-online.ru/bcode/434526">https://biblio-online.ru/bcode/434526</a>	1
Маврин С.П., Сафонов В.А., ред. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. 2-е издание. - Москва : Проспект, 2017. - 1165. - Режим доступа: <a href="https://www.book.ru">https://www.book.ru</a> . - ISBN 978-5-392-23813-2.	<a href="http://www.book.ru/book/92223">http://www.book.ru/book/92223</a> 1	1
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины		
Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2015. — 267 с. — ISBN 978-5-392-18106-3.	<a href="http://www.book.ru/book/91672">http://www.book.ru/book/91672</a> 2	1
Судебная практика по трудовым спорам / Гусов К.Н.,ФединВ.В.,ЕгороваО.А.,Агафонова Г.А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. - 330 с.	<a href="https://www.book.ru/book/91643">https://www.book.ru/book/91643</a> 6	1

Зав. библиотекой \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## 8. Фонд оценочных средств

### Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Государственное регулирование политики занятости населения»

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код формируемой компетенции (или ее части)	Методы обучения
1.	Тема. 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	ПК-3;ПК-4; ПК-5;	Вопросы для семинаров, зачета (экзамена); тесты; контрольные работы; доклады; дискуссии; диспуты
2.	Тема 2. Рынок труда	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3.	Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4.	Тема 4. Безработица и причины ее возникновения	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе



**8.2 Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра»  
по дисциплине «Государственное регулирование политики занятости населения»**

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

## 1. Тема:

**Рынок труда**

## 2. Концепция игры:

**Деловая игра «Трудоустройство»**

## 3. Задачи:

1. Познакомиться с правилами составления резюме
2. Выяснить современное состояние рынка труда
3. Познакомиться с правилами поведения на собеседовании
4. Определить некоторые причины, вызывающие проблемы в поиске работы

## **Участники:**

1. Работник Центра занятости населения
2. Безработный гражданин
3. Работодатель
4. Работник отдела кадров организации

## Структура резюме

- Ф.И.О., год рождения, контактные телефоны.
- Це (какую работу ищите).
- Образование (в обратном хронологическом порядке) по схеме:  
дата начала учебы - дата окончания учебы;  
название учебного заведения, факультет, специальность;  
присвоенная квалификация.
- Опыт работы (в обратном хронологическом порядке) по схеме:

дата начала работы - дата окончания работы;

название фирмы, ее сфера деятельности;

название вашей должности, количество подчиненных (если были);

описание Ваших должностных функций, уровень ответственности и полномочий;

примеры конкретных достижений.

- Дополнительное образование.
- Дополнительные навыки (ПК, степень владения иностранными языками, другое).
- Ваши преимущества (укажите несколько своих личностных черт, которые отличают Вас от других и помогают Вам достигать нужных результатов в работе).

#### **Вопросы, задаваемые в ходе интервью.**

##### **Биографические сведения.**

4. Биографические сведения, личные данные (социальная группа, финансовое положение семьи, взаимоотношение с близкими).
5. Где Вы родились?
6. Расскажите о Вашей семье.
7. Где и кем работают (работали) Ваши родители? Супруг(а)?
8. Есть ли у Вас братья, сестры?
9. Собираетесь ли Вы создавать семью (если холост, не замужем)?
10. Приходилось ли Вам из-за работы перестраивать свои личные планы?
11. Есть ли у Вас автомобиль, водительские права?

##### **Образование и квалификация.**

1. Какой институт Вы закончили? Чем Вы руководствовались при выборе ВУЗа? (профессиональная заинтересованность, активность позиции, честолюбие, склонность к риску ради высоких достижений).

2. Почему Вы выбрали именно эту профессию (вопрос на зрелость кандидата, его осознанность и целенаправленность выбора профессии)?
3. Расскажите о том, где Вы подрабатывали во время обучения в ВУЗе?
4. Что по – вашему, самое трудное в совмещении работы и учебы?
5. Имеете ли Вы какое либо дополнительное образование?
6. Какие Ваши планы в профессиональной деятельности?
7. Как бы Ваш прежний руководитель оценил Вашу работу (насколько успешной была деятельность кандидата на прежних местах работы, зарекомендовал себя на прежних местах работы)?

#### **Личные качества, амбиции, мотивация, самооценка.**

1. Думаете ли Вы, что прогресс в работе достигнут благодаря вашим способностям (самооценка, умение видеть достижения и ошибки)?
2. С чем связано желание занять данное вакантное место (мотив-престиж, безопасность, заработок и т.д.)?
3. Почему Вы оставались на одном месте так долго/часто меняли места работы (стремление продвинуться, сделать карьеру, конфликтность, неуживчивость, отсутствие целеустремленности)?
4. Что Вы будете делать, если не получите эту работу? (насколько велика заинтересованность в получении работы, умение адаптироваться в сложных жизненных ситуациях).
5. Какие цели перед собой ставите (вообще и на работе)? (направленность личности, целеустремленность, умение планировать).
6. Как Вы представляете себя, свою карьеру через 5 лет? (насколько долго кандидат рассчитывает проработать в данной организации).
7. Что Вам помогало/мешало в Вашей карьере? (склонен ли кандидат видеть причины неудач в себе или в окружающих людях, обстоятельствах, самооценка).
8. Что было самым трудным из того, что приходилось делать в жизни?

9. Как Вы реагировали на оценку Вашей работы?
10. Какой будет Ваш следующий шаг, если Вы получите работу? (профессионализм, уверенность в собственных силах, степень информированности о состоянии дел в организации).
11. Чему еще Вы в вашей профессии хотели бы научиться в первую очередь?
12. Назовите три ситуации в которых Вам не удалось добиться успеха? Почему?
13. За что Вас критиковали последние три года?

#### **Трудовая деятельность и карьерный рост.**

1. Как Вы нашли предыдущую работу (объявление, рекомендации, по конкурсу)?
2. Опишите, пожалуйста, Ваш обычный рабочий день.
3. Как менялись обязанности в ходе работы?
4. Что больше всего нравилось в работе, а что не нравилось?
5. Какие основные трудности возникали в процессе работы?
6. Как бы Вы описали идеального менеджера? Подчиненного? Сотрудника?
7. Случалось ли Вам попадать на работе в конфликтные ситуации? Приведите примеры. Как Вы решали эти ситуации? (выяснение отношения к конфликтам, поведение в конфликтных ситуациях).
8. Вспомните и опишите ситуацию, когда Вы оказались под давлением на последнем месте работы. Как вы с ней справились?
9. Почему Вы уволились с работы? Почему именно в это время? (можно ли считать эти причины адекватными и реалистичными, не спасовал ли кандидат перед трудностями).
10. В чем, по-вашему, состоит долг нанимателя перед служащим?
11. Как Вы относитесь к деловым поездкам?

12. Случалось ли Вам сталкиваться с людьми, с которыми Вы ни за что не хотели бы работать вместе? Расскажите подробнее. К каким качествам этого человека, Вы относитесь особенно нетерпимо? (выясняется социальная адаптация, терпимость к окружающим).
13. Приведите пример человека, которого Вы считаете очень хорошим работником. Какие его качества заставляют Вас дать такую оценку? (выяснение качеств, ценимых в людях, отношение к людям.)
14. Насколько Вам нравился Ваш коллектив? Руководство?
15. Можете ли Вы сказать, что когда-то ошибались, промахивались? Если бы у Вас была возможность вернуться назад и что-то изменить в своей жизни, то что бы Вы сделали по-другому? (умеет ли кандидат видеть и признавать свои ошибки, озабоченность прошлым).
16. Какие из Ваших обязанностей на последней работе казались Вам тяжелыми?
17. Как Вы оцениваете свое карьерное продвижение до настоящего момента?
18. Что Вы думаете о том стиле руководства, который сложился в Вашем отделе/подразделении на последнем месте работы?
19. Какие требования Вы предъявляете к заработной плате?
20. Какой Вы, по-вашему мнению, руководитель? Подчиненный? Сотрудник?
21. Чему Вы научились на каждой из предыдущих работ?
22. Почему Вы хотите работать именно в нашей компании?
23. Почему Вы согласны на уменьшение оплаты?
24. Почему Вы решили стать...?
25. Почему Вы хотите поменять сферу деятельности?
26. Как Вы относитесь к работе в сверхурочное время?
27. Как Вы относитесь к тому, что Вас в любое время могут вызвать на работу?
28. Какие причины могла бы заставить Вас уйти с этой работы?

29. Что, по-вашему, на этой должности будет самым трудным и что будет приносить наибольшее удовлетворение?
30. Если Вас попросят выполнить работу, которая не входит в Ваши функциональные обязанности, что Вы ответите?
31. Что, по-вашему, означает «лояльность фирме»? До каких пределов она простирается?

#### **Кандидат и данная организация.**

1. Как Вы понимаете обязанности работника в этой должности? (правильно ли кандидат представляет себе круг обязанностей и ответственность, связанную с данной работой).
2. Приходилось ли Вам прежде выполнять работу, которая требуется здесь? Какие главные трудности Вы при этом испытывали? Как их удавалось преодолеть? (реальный опыт, умение преодолевать трудности).
3. Как скоро Вы сможете приступить к работе?
4. Почему Вы хотите получить эту работу?
5. Как Вы оцениваете нашу компанию с точки зрения Вашей дальнейшей карьеры? (стремление к росту и возможности его реализации в рамках данной организации).
6. Какую пользу Вы могли бы принести нашей фирме?
7. На какую заработную плату Вы рассчитываете? (насколько требования кандидата соответствуют уровню его квалификации, реальна ли реализация его запросов для данной организации).
8. Являются ли для Вас деньги сильным стимулом?
9. Вы предпочитаете работать самостоятельно или в команде?
10. Вы хотели бы иметь собственный бизнес?
11. Что бы Вы хотели сообщить еще о себе?

#### **Сценарий.**

В Центр занятости обратился безработный гражданин для постановки на учет в качестве поиска подходящей работы.

Дать квалифицированную консультацию, принять документы и поставить на учет. Предложить возможные варианты подходящей работы в соответствии с Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991г.

Провести собеседование при приеме на работу, оформить документы.

**Деловая игра проводится в три этапа:** I этап -подготовка документов для обращения в органы занятости; II этап – проведение собеседования для дальнейшего трудоустройства; III этап – обсуждение хода и итогов деловой игры.

Критерии оценки работы участников имитационной игры

Критерии оценки для «работодателей»:

- Стиль проведения собеседования
- Объективность оценки кандидатов
- Оформление документации

Критерии оценки для кандидатов на вакансию:

- Качество резюме
- Поведение на собеседовании
- Получение работы
- Уровень обещанной зарплаты

**4. Цель деловой игры** – развитие навыков применения полученных знаний, касающихся правового регулирования занятости к конкретной практической ситуации.

Организация деловой игры осуществляется преподавателем. Он самостоятельно распределяет временной ресурс и контролирует его соблюдение, наблюдает за ходом работы участников ролевой игры, не вмешиваясь в неё, делает записи и в исключительных случаях останавливает игру для корректировки поведения участников.

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

5. Ожидаемый (е) результат (ы):



Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Государственное регулирование политики занятости населения», в конкретной практической ситуации.

Формирование и представление в процессе защиты нарушенных прав позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Оформление решения комиссией по трудовым спорам.

#### 6. Методические материалы по проведению

1. Конституция РФ.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. 3.Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая Международной конференцией труда, от 18 июня 1998 г.
5. Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации от 22 ноября 1991 г.
6. Хартия основных прав работников. 1989 / Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в 1919–1990 гг.: в 2 т. Женева, 1991.
7. Конвенции и рекомендации. 1991–1997. Региональное бюро МОТ в Москве. 1997.
8. Конвенции Совета Европы и Российской Федерации. Сборник документов. М., 2000.
9. Социальная Европейская хартия.
10. Конвенция МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949).
11. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958).
12. Трудовой кодекс РФ.
13. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991г.

#### 7. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты криминалистического анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

8. Критерии оценивания:

<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

**Оценочное средство Вопросы для семинаров**

**1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):**

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

## 2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема. 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите примеры, отражающие различные представления о том, что такое труд. Содержат ли эти представления ценностный (идеологический) компонент?</li> <li>2. Дать определение труда.</li> <li>3. Перечислите и охарактеризуйте основные виды труда.</li> <li>4. В чем заключается двойственный характер труда?</li> <li>5. В чем разница между экономическим и социологическим подходом к анализу труда?</li> <li>6. Понятие занятости.</li> <li>7. Классификация форм занятости.</li> <li>8. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория.</li> <li>9. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.</li> </ol>	ПК-3;ПК-4; ПК-5;
Тема 2. Рынок	1. Что вы понимаете по рынком труда	ПК-3;ПК-4; ПК-5;

<p>труда</p>	<p>2. В чем заключается суть понятия рынка труда? В чем состоит специфика рынка труда по сравнению с другими рынками? 3. Что является объектом рынка труда?</p> <p>4. Что является субъектом рынка труда?</p> <p>5. Что относится к составляющим рынка труда?</p> <p>6. Каковы механизмы функционирования рынка труда и взаимодействия его основных элементов?</p> <p>7. Что понимается под моделями рынка труда?</p> <p>8. Дайте характеристику видам моделей рынка труда в зависимости от степени конкуренции.</p> <p>9. В чем заключаются особенности современных национальных моделей рынка труда?</p> <p>10. Каковы особенности рынка труда России?</p>	
<p>Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда</p>	<p>1. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда.</p> <p>2. В чем состоит особенность стратегической цели развития трудовой сферы в России?</p> <p>3. Что обозначает термин «дифференцированный подход» по отношению к целям, задачам и механизмам политики занятости?</p> <p>4. Правовой статус и виды органов занятости в Российской Федерации.</p> <p>5. Участие органов занятости в формировании государственной политики в сфере труда.</p> <p>6. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей.</p> <p>7. В чем особенность новой концепции рынка труда периода рыночных реформ в России? Какая законодательная база ей соответствует?</p> <p>8. Какие макроэкономические факторы влияют на состояние занятости и рынка труда в России?</p> <p>9. В чем состоит особенность деятельности Государственной службы занятости населения России по регулированию рынка</p>	<p>ПК-3;ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>труда.</p> <p>10. Как влияет развитие социального партнерства на регулирование рынка труда в России.</p> <p>11. Чем различаются активные и пассивные методы работы с безработными и незанятыми гражданами в Государственной службе занятости населения России.</p>	
<p>Тема 4. Безработица и причины ее возникновения</p>	<p>1. Понятие безработицы</p> <p>2. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики.</p> <p>3. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы.</p> <p>4. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда.</p> <p>5. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика.</p> <p>6. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица.</p> <p>7. Социальные группы безработных.</p> <p>8. Влияние экономически активного населения по реализации мер государственной поддержки безработных граждан</p>	<p>ПК-3;ПК-4; ПК-5;</p>

### 3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1,5
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и	1

навыками при выполнении практических заданий.	
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.	0,5
обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.	0

### Темы эссе

по дисциплине «Государственное регулирование политики занятости населения»

- Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

- Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
7.	Основные направления государственной политики в сфере занятости.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
8.	Участие работодателей в обеспечении занятости населения.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
9.	Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы отношений между работником и работодателем.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
10.	Гарантии материальной и социальной поддержки безработного.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
11.	Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12.	Правовое регулирование приема на работу	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13.	Содержание правового статуса гражданина в сфере занятости.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
14.	Особенности правового регулирования занятости и труда отдельных категорий работников	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
15.	Современные проблемы регулирования занятости.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
16.	Направления, по которым государство решает проблему безработицы	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
17.	Безработица, которая возникает в результате технического прогресса, сокращающего спрос на работников одних профессий и увеличивающего спрос на работников других профессий	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
18.	Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
19.	Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
20.	Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

- Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.</p> <p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты.</p> <p>Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно.</p> <p>Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	<b>5</b>
<p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	<b>4</b>
<p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	<b>3</b>
<p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы.</p> <p>Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели.</p> <p>Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	<b>2</b>

### Ситуационные задачи (типовое задание)

по дисциплине «Государственное регулирование политики занятости населения»

- Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название



1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

## 2. Ситуационные задачи (типовое задание)

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p><b>Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости</b></p> <p><b>Задача 1.</b></p> <p>Индивидуальный предприниматель Волосов фактически прекратил предпринимательскую деятельность и принял решение встать на учет в центр занятости для получения пособия по безработице.</p> <p>Будет ли Волосов зарегистрирован в качестве безработного? В каком размере он будет получать пособие по безработице?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p><b>Задача 2.</b></p> <p>В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа от участия в общественных работах</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>ему не будут оказываться услуги центра занятости.</p> <p>Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Правильно ли поступили работники центра занятости? Обязан ли гражданин, не имеющий подходящей работы, выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?</p>	
3.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 3.</b></p> <p>В Федеральную службу по труду и занятости обратился с жалобой на решение центра занятости об отказе в выплате пособия по безработице слесарь Михайлов, уволенный с работы за нарушение трудовой дисциплины (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В своей жалобе он указал, что по его заявлению центр занятости признал его безработным, но в выплате пособия отказал, ссылаясь на виновное поведение Михайлова, нарушавшего трудовую дисциплину.</p> <p>Правомерно ли решение центра занятости? Имеют ли право на получение пособия по безработице лица, уволенные за нарушение трудовой дисциплины? Какой ответ на жалобу Михайлова должна дать Служба?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 4.</b></p> <p>Районный центр занятости снизил безработному Ильину на 20% пособие по безработице на три месяца за то, что он отказался от участия в общественных работах.</p> <p>Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, приостанавливается и прекращается выплата пособия по безработице?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 5.</b></p> <p>В городском органе занятости Леонову (63-х лет), уволенному по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.</p> <p>Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

--	--	--

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
6.	<p align="center"><b>Рынок труда</b></p> <p align="center"><b>Задача 1.</b></p> <p>В связи с ликвидацией ООО «Альфа» в юридическую консультацию обратились за консультацией председатель выборного органа первичной профсоюзной организации Кузнецов и член выборного органа первичной профсоюзной организации Николаев с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы.</p> <p>Каковы дополнительные гарантии при увольнении работникам, избранным в представительные органы? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве в службе занятости населения?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
7.	<p align="center"><b>Задача 2.</b></p> <p>Индивидуальный предприниматель Блохин обратился в службу занятости с заявлением о признании его безработным, приложив все необходимые документы, кроме справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы. Служба занятости отказала ему в признании его безработным на этом основании.</p> <p>Правомерно ли принятие органами службы занятости решения об отказе в признании Блохина безработным в связи с непредставлением им справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
8.	<p align="center"><b>Задача 3.</b></p> <p>В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа от участия в общественных работах ему не будут оказываться услуги центра занятости.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Правильно ли поступили работники центра занятости? Обязан ли гражданин, не имеющий подходящей работы, выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?	
9.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 4.</b></p> <p>В центр занятости обратился гражданин Киселев с заявлением о нарушении его права на получение пособия по безработице районным центром занятости. По мнению Киселева, получаемое им в течение трех месяцев пособие в размере 75% среднего заработка было необоснованно снижено на 15%. Кроме того, служба занятости отказала ему в увеличении размера пособия на находящихся на его иждивении жену и малолетнего ребенка.</p> <p>В каком размере выплачивается пособие по безработице и в течение какого периода? Законно ли требование гражданина Киселева?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
<b>№ п/п</b>	<b>Задание</b>	<b>Код компетенции (части) компетенции</b>
10.	<p style="text-align: center;"><i>Государственное регулирование занятости и рынка труда</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Задача 1</b></p>	
11.	Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в субъекте РФ, в котором вы проживаете. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 2</b></p> <p>Некоторые нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Составьте схему этих оснований и их правовых последствий в отношениях по трудоустройству.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 3</b></p> <p>В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он — бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он собирался искать работу с помощью центра занятости.</p> <p>Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?</p>	
14.	<p style="text-align: center;"><b>Задача 4</b></p> <p>Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на подходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз — он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (6000 руб.).</p> <p>Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости.</p> <p>В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Зайцев может защитить свои права безработного?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
<b>№ п/п</b>	<b>Задание</b>	<b>Код компетенции (части) компетенции</b>
<b>14</b>	<p style="text-align: center;"><i><b>Безработица и причины ее возникновения</b></i></p> <p style="text-align: center;"><b>Задача 1</b></p> <p>Инженер Кукушкин был уволен с предприятия в связи с его ликвидацией. Он обратился в районное отделение службы занятости с целью подыскания ему</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>подходящей работы и регистрации в качестве безработного. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался, считая, что место работы слишком удалено от места жительства (2 часа езды к месту работы) и оплата составляет 7000 рублей, что значительно ниже прежней.</p> <p>Можно ли считать предложенную Кукушкину работу подходящей?</p> <p>Какие документы ему необходимо представить для регистрации в качестве безработного?</p> <p>Какие выплаты и в течении какого времени после увольнения и в дальнейшем регистрации в качестве безработного будет получать гр. Кукушкин?</p>	
<p><b>15</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Задача 2</b></p> <p>Лукашина 23 года проработала продавцом в рыбном магазине. После продажи магазина она была уволена по собственному желанию. Лукашина встала на учет в центр занятости и имела статус безработной уже десять месяцев. Ей неоднократно отказывали работодатели, к которым она получала направления на трудоустройство (Лукашиной — 53 года). Два раза она сама отказалась от предложенной работы, так ей предлагали вакансии разнорабочей на стройке. Служба занятости приостановила ей выплату пособия на три месяца.</p> <p>Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Лукашиной пособия по безработице, а также его размер? Может ли быть Лукашиной досрочно назначена пенсия по старости?</p>	<p><b>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</b></p>
<p><b>16</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Задача 3</b></p> <p>Ранее не работавший Юшкевич отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему службой занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу,</p>	<p><b>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</b></p>

	<p>вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Юшкевич отказался получать это направление.</p> <p>Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Юшкевича подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Юшкевича?</p>	
14	<p align="center"><b>Задача 4</b></p> <p>Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.</p> <p>Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

## 2.Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные знания видов документов и общих правил их составления</p>	3
<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.</p>	2
<p>Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной</p>	1

ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	
Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	0

### Оценочное средство

#### Примерные тестовые задания.

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти



## 2. Примерные тестовые задания.

**ПК-3 Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты.**

Задание 1.

Что означает понятие «труд»?

- а) Работа по найму.
- б) Деятельность человека по преобразованию ресурсов природы
- в) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом
- г) Целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг

Задание 2.

К свойствам труда относятся

- а) Осознанность, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.
- б) Плановые, товарные, ценообразующие, физические, экономические.
- в) Самостоятельность, зависимость от социальных норм, безвозмездность, мобильность.
- г) Информативность, рациональность, универсальность.

Задание 3.

Назовите составляющие рынка труда

- а) Предложение труда и спрос на труд.
- б) Организации и работники.
- в) Организации, работники, безработные граждане, молодежь, впервые ищущая работу.
- г) Продукция, произведенная работником, средства труда, цена на труд.

**ПК-4 Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Задание 1

Экономически активное население это

- а) Все, кто способен трудиться.
- б) Все, кто фактически работает за плату или на себя.
- в) Все, кто способен трудиться, за вычетом безработных граждан.
- г) Все, кто фактически работает за плату или на себя, плюс безработные граждане

Задание 2

За строительством электростанций, использующих нефть в качестве источника энергии, последовало закрытие ряда угольных шахт и массовое увольнение шахтеров. Это внесло вклад в увеличение ...

- а) Как фрикционной, так и сезонной безработицы.
- б) Циклической безработицы.
- в) Фрикционной и циклической безработицы.

г) Структурной безработицы.

Задание 3.

Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных?

- а) Проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости.
- б) Не имеет работы и заработка.
- в) Зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы.
- г) Занимается поиском работы.
- д) Готов приступить к работе

**ПК-5.Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти.**

Задание 1

Какова основная цель государственной политики в области занятости?

- а) Социальное страхование безработных.
- б) Изучение и регулирование рынка труда.
- в) Достижение международных стандартов в области качества жизни.
- г) Обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

Задание 2

Появление и развитие мирового рынка труда является результатом действия процессов .....

- а) Возрастания международной мобильности двух главных факторов производства – капитала и труда.
- б) Возникновения спроса и предложения на рабочую силу.
- в) Развития спроса на заграничную рабочую силу и развитие местного производства.
- г) Предложение рабочей силы и увеличение ставок заработной платы.

### Задание 3

К макроэкономическим мерам стимулирования занятости относятся:

- а) Сокращение ставок налогов.
- б) Организация общественных работ.
- в) Рост государственных закупок в государственном секторе экономики.
- г) информационная помощь безработным.

### Вопросы для зачета

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

		актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

1. Историко-правовой анализ отечественного законодательства о занятости населения.
2. Общая характеристика современного законодательства РФ о занятости населения.
3. Международно-правовое регулирование вопросов занятости населения.
4. Финансирование содействия занятости населения.
5. Правоотношения в сфере занятости населения (общая характеристика, виды, взаимосвязь с трудовыми отношениями).
6. Субъекты правоотношений в сфере занятости населения.
7. Понятие «занятость населения», «занятые граждане». Виды занятости.
8. Граждане как основные субъекты правоотношений в сфере занятости, их основные права в этой сфере.
9. Участие профсоюзов в содействии занятости населения.
10. Участие работодателей в обеспечении занятости населения, их права и обязанности.
11. Федеральная служба по труду и занятости (цели и задачи деятельности, структура).
12. Правовые гарантии в сфере занятости населения (основные и дополнительные).
13. Государственная политика в сфере занятости и ее основные направления.
14. Условия и порядок признания граждан безработными.
15. Понятие «безработный гражданин» и его отличие от понятия «гражданин, не имеющий работы». Категории граждан, которые не могут быть признаны безработными.
16. Понятие «подходящая работа». Значение данного понятия для признания гражданина безработным.
17. Порядок регистрации граждан в качестве безработных. Основания для отказа в признании гражданина безработным.
18. Основания снятия безработных граждан с регистрационного учета.
19. Виды материальной поддержки безработных.
20. Размер пособия по безработице по законодательству РФ.
21. Продолжительность выплаты пособия по безработице.
22. Прекращение, приостановка выплаты и снижение размера пособия по безработице.
23. Периоды, в течение которых выплата пособия по безработице не производится.

24. Гарантийные выплаты гражданам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя.
25. Досрочное оформление пенсий безработным гражданам.
26. Консультативная и профориентационная помощь безработным гражданам.
27. Профессиональное обучение безработных граждан.
28. Стипендия в период обучения безработных граждан по направлению органов службы занятости.
29. Сохранение рабочих мест и создание новых рабочих мест. Льготы работодателям, создающим новые рабочие места.
30. Массовое высвобождение рабочей силы и меры по смягчению его отрицательных последствий.
31. Квотирование и резервирование рабочих мест для отдельных категорий безработных граждан.
32. Содействие безработным гражданам в осуществлении предпринимательской деятельности.
33. Организация оплачиваемых общественных работ.
34. Трудоустройство иностранных граждан.
35. Юридическая ответственность работодателей за неисполнение и ненадлежащее исполнение законодательства о занятости населения.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (подпись) (ФИО)

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет
материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.	<i>отлично</i>

материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.	<i>хорошо</i>
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>удовлетворительно</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	<i>неудовлетворительно</i>

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (отчетности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

51-60 баллов – отлично

41-50 баллов – хорошо

16-40 баллов – удовлетворительно

15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбалльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

80-100 баллов – отлично

59-79 баллов – хорошо

37-58 баллов – удовлетворительно

36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.



