



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ "ТРУДОВОЕ ПРАВО"

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Выполнил:

студент группы ЗФ-411/112-4-1Кс
Абдракипов Ринад Зинатуллович

Проверка на объем заимствований:
69,9 % авторского текста

Абдракипов
Научный руководитель:
старший преподаватель ФЗО и ДОТ
Яшкин Василий Васильевич

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 15 » 04 2017 г.

декан факультета
Иголкина Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

Содержание

	Введение	3
Глава 1	Назначение фонда оценочных средств	7
1.1	Структура и методические рекомендации по формированию фонда оценочных средств (ФОС) для обучающихся по специальностям СПО	7
1.2	Создание базы оценочных средств для текущей, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации по ОПОП специальностей в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения	13
1.3	Традиционные формы, типы, методы и виды контроля	17
Глава 2	Содержание предмета трудового права в условиях действия трудового кодекса российской федерации	29
2.1	понятие, предмет, метод трудового права	29
2.2	Принципы, функции и источники трудового права	37
	Заключение	58
	Библиографический список	62

Образование, которое включает в себя приобретение
Умение учиться, начинает мгновенно устаревать ...
Скорее, он подготавливает студентов к выполнению
Долгий интеллектуальный разговор с миром и,
Таким образом, не останавливаться на своем интеллектуальном
росте.

Храм Чарльза

Введение

Основой ФГОС СПО третьего поколения является компетентностный подход, определяющий требования к результатам обучения, что приводит к системным изменениям основной профессиональной образовательной программы и ее основных документов, регулирующих содержание и организацию учебного процесса: учебный план, Учебные модули и профессиональные модули и т. Д.

Согласно требованиям fgosSPO для оценки студентов в соответствии с их личными достижениями по поэтапному отказу от требований (текущая и промежуточная сертификация) вы можете создавать оценочные фонды (FOS), что позволяет оценить освоенные

знания, навыки и компетенции. FOS для промежуточной сертификации разрабатываются и утверждаются учебным заведением самостоятельно, а GIA - разрабатываются и утверждаются учебным заведением после предварительного положительного заключения работодателей.

Оценить знания, навыки и компетенции в FOS для создания набора инструментов мониторинга и оценки (CCCS) для каждого профессионального модуля и академической дисциплины.

Средства оценки включены в учебно-методический комплекс по дисциплине, профессиональному модулю.

В Фонде инструментов оценки для учебного и профессионального модуля содержатся наборы средств мониторинга и оценки для текущей и промежуточной сертификации.

Эти рекомендации призваны помочь учителям в разработке наборов тестов - инструментов оценки для учебной дисциплины «Трудовое право» и профессионального модуля.

Конкретное рассмотрение формирования инструментов оценки Фонда, направленных на предмет «Трудовое право» на основе исследований, в GBPU «Челябинский государственный колледж промышленности, торговли и» г. Челябинск.

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важного этапа реформирования трудового законодательства. В результате компромисса между интересами трудящихся и работодателей Трудовой кодекс, направленный на достижение между социальным партнерством, обеспечивает условия для эффективной творческой работы. Принятие Кодекса дало толчок дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолело незавершенность правового регулирования отношений в сфере труда.

В современном периоде трудовое право развивается на основе принципов правового регулирования труда, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, а также охватывает новую область взаимоотношений, которые ранее выходили за рамки правового регулирования.

Нормам и принципам трудового права принадлежит важная миссия - быть гарантом реализации широкого спектра, закрепленного в Конституции Российской Федерации, социально-экономических прав и свобод, закрепленных за работниками в качестве участника трудового процесса. Трудовое законодательство играет первостепенную роль в обеспечении прав трудящихся, его конкретизации и дополнении конституционного права на рабочем месте определяет условия их использования, защиты и восстановления в случае нарушения. Если мы признаем приоритет государственной политики в области прав человека, мы должны научиться прививать это в умах людей. Это знание должно помочь защитить нарушенное законное право работника и убедить его в том, что закон способен защищать и обучать, а также регулировать общественные отношения.

Трудовое право, являющееся одной из важнейших отраслей права, играет ключевую роль в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями.

Таким образом, можно сделать вывод, что изучение этого предмета важно в любом месте и в любое время, поскольку трудовые отношения существуют в человеческом обществе с незапамятных времен.

Целью этой работы является трудовое право как отрасль права и отраслевого права.

Предмет исследования - трудовое законодательство и механизм правового регулирования трудовых отношений, их значение в обществе.

Цель состоит в изучении формирования инструментов оценки Фонда для дисциплины «Трудовое право» как отрасли права.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- определить цель инструментов оценки Фонда;
- изучить структуру и методические рекомендации по формированию инструментов оценки Фонда (ФОС);
- рассмотреть содержание предмета трудового права в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- определение концепции, предмета, метода, принципов трудового права;
- Описать функции и источники трудового права.

Нормативно-правовая база исследования - это закон Российской Федерации «Об образовании», Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» Федерации »и другими законами и нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в Российской Федерации.

Теоретическая основа исследования состоит из трудов таких авторов, как В. Богословский, Е. Караваева, А. Шехонин, Е. Магницкая, Е. Евстигнеев, В. Миронов, «Трудовое право России», К. Гусов, В. Толкунова, Я. Орловский, «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации», В. Бердичевский, Акопов Д. и др., А также публикации в периодических изданиях и материалах в Интернете.

Методология исследования - общая наука (диалектический материалист предполагает объективность и полноту знания исследуемых явлений, метод анализа, синтез) и специально научные (сравнительные правовые, формально-правовые и системные) методы.

Итоговая квалификационная работа состоит из введения, двух глав,

сочетающих 5 параграфов, вывод, библиографический список.

ГЛАВА 1. ЦЕЛЬ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ ФОНДОВ

1.1. Структура и методологические рекомендации по формированию инструментов оценки Фонда позволяют ОПП для студентов по специальностям SPO

Фондовый ресурс акции что-то

Инструмент оценки - это работа.

Оценочные фонды (FOS) позволяют нам оценить:

- знание;
- навыки;
- приобретенная компетентность.

Оценка качества освоения основных профессиональных образовательных программ (ороп) должна включать в себя:

- текущий контроль знаний;
- промежуточная аттестация;
- государственная (итоговая) аттестация студентов.

ФОС по дисциплине является неотъемлемой частью нормативно-методической системы поддержки оценки качественного развития студентов (студентов) основных профессиональных образовательных программ

среднего профессионального образования (далее - ОППО) и повышает качество учебного процесса Колледж.

FOS по дисциплине представляет собой набор нормативных материалов, предназначен для измерения уровня достижения учащимися (студентами) установленных результатов обучения.

FOS по дисциплине используется при проведении текущего контроля прогресса и промежуточной аттестации студентов (студентов).

ФОС входит в учебно-методический комплекс (далее - ДИК).

Цель FOS дисциплины - установление соответствия уровня подготовки студента (студента) на данном этапе учебных требований рабочей программы дисциплины.

Задачи FOS в дисциплине:

- контроль и управление процессом приобретения, учащиеся (студенты) - необходимые знания, умения, навыки и уровень компетентности, определенные в ФГОС СПО в соответствующей области подготовки специалистов;

- мониторинг и контроль над реализацией задач, определяемых как совокупность общекультурных и профессиональных компетенций выпускников;

- оценка достижений учащихся (студентов) в процессе изучения дисциплины, выявление положительных / отрицательных результатов, планирование предупреждающих / корректирующих действий;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности путем совершенствования традиционных и инновационных методов обучения в учебном процессе колледжа.

Результаты профессионального обучения (обучения):

- 1) Общие и профессиональные компетенции, соответствующие конкретному уровню образования и квалификации.

- 2) Социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального

образования.

Мониторинг результатов обучения - процесс картирования достигнутых результатов обучения с указанием в целях обеспечения качества обучения студентов.

Оценка результатов обучения - процедура определения соответствия индивидуальных образовательных достижений учащихся и выпускников требованиям потребителей образовательных услуг.

Фонд инструментов оценки для дисциплины «Трудовое право» включает:

Все оценочные инструменты для мониторинга развития

Студенты профессиональной компетентности,

Федеральный образовательный стандарт среднего профессионального образования

Фонд оценочных инструментов (ФОС) создается в соответствии с

Требования ГЭФ по оценке студентов в соответствии с

Образовательных достижений поэтапные требования соответствующих первичных

Программы профессионального образования (орор) для проведения

Ввод и текущая оценка и промежуточная сертификация

студенты. ФОС является неотъемлемой частью нормативно-методической

Обеспечить разработку системы оценки качества оропSPO, part

Опоп.

Фонд инструментов оценки - Инструментарий,

Нормализацию процедуры оценки результатов обучения, т.е.

Обеспечить соответствие образовательным достижениям запланированных

Результатов обучения и требований образовательных программ, работающих

Программных модулей (дисциплин).

Фонд инструментов оценки лег в основу ключевых принципов

Оценка:

- действительность: оценка должна соответствовать целям обучения;
- надежность: использование единых стандартов и критериев

Для оценки достижений;

- объективность: у разных учеников должны быть равные возможности преуспеть.

Основные параметры и характеристики FOS:

- предметная ориентация (соответствие предметным дисциплинам);
- содержание (структура и взаимосвязь структурных единиц,

Формирование содержания теоретических и практических компонентов Дисциплин);

- объем (количественный состав инструментов оценки, включенных в FOS);

- качество инструментов оценки и WCF в целом, обеспечивая

Получение объективных и надежных результатов в

Контроль с различными целями.

Оценить знания, навыки и компетенции в FOS для создания набора инструментов мониторинга и оценки (CCCS) для каждого профессионального модуля и академической дисциплины.

Средства оценки включены в учебно-методический комплекс по дисциплине, профессиональному модулю.

В Фонде инструментов оценки для учебного и профессионального модуля содержатся наборы средств мониторинга и оценки для текущей и промежуточной сертификации.

Эти рекомендации призваны помочь учителям в разработке наборов инструментов мониторинга и оценки для учебной дисциплины и профессионального модуля.

Руководящие принципы объясняют процедуру разработки, требования к фонду структуры, содержания и проектирования и оценки (в дальнейшем -

КОС) для мониторинга результатов обучения студентов в различных учебных дисциплинах, профессиональных модулей, которые являются частью основных профессиональных образовательных программ Среднее профессиональное образование (далее по тексту - оропаст), реализованное в ФГУП «Челябинский государственный колледж промышленности, питания и торговли».

Руководящие принципы разрабатываются на основе следующих документов:

- Закон РФ «Об образовании» (от 01.12.2007 г. № 309 - ФЗ);

- Специальные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.

В соответствии с требованиями раздела 8.4. Оценка качества ГЭФ студентов и выпускников проводится по двум направлениям:

- оценка уровня развития дисциплин (навыки, знания);

- оценка компетенций студентов.

Компетентность - это способность применять знания, навыки и практический опыт для успешной деятельности в определенной профессиональной области.

Общая компетентность - способность успешно действовать на основе практического опыта, навыков и знаний при решении проблем, общих для многих видов деятельности.

Профессиональная компетентность - способность успешно действовать на основе навыков, знаний и практического опыта в решении задач профессиональной деятельности.

Общие компетенции формируются, как правило, во время разработки всей очереди.

Профессиональные компетенции формируются, как правило, в развитии академических дисциплин, междисциплинарных курсов, тренингов и операционных практик, подготовке и защите итоговой квалификационной работы.

Фонд инструментов оценки - набор учебных и тестовых материалов, предназначенных для оценки знаний, навыков и компетенций на разных этапах обучения студентов, а также для аттестации выпускников по матчу (или несоответствия) их уровня подготовки с требованиями ГЭФ На завершении разработки конкретного ороп.

Инструменты оценки - это аудит рабочих мест, а также описания форм и процедур, предназначенных для определения качества изучения разработки учебного материала дисциплины, профессионального модуля.

Оценить знания, навыки и компетенции в FOS для создания набора инструментов мониторинга и оценки (cos) для каждого профессионального модуля и академической дисциплины и государственной (итоговой) сертификации.

CBS для учебной дисциплины и профессионального модуля являются неотъемлемой частью нормативно-методической системы поддержки оценки качества изучения разработки оропSPO и повышения качества учебного процесса колледжа.

КОС по учебной дисциплине, профессиональный модуль представляет собой набор нормативных материалов, предназначен для измерения уровня достижений учащихся установленных результатов обучения.

КОС по учебной дисциплине, профессиональный модуль используется при осуществлении текущего контроля прогресса и промежуточной аттестации учащихся.

КОС является частью учебно-методического комплекса дисциплины и профессионального модуля (далее СВМ).

Руководящие принципы устанавливают требования к структуре, содержанию и дизайну, а также к утверждению инструментов оценки средств (далее FOC) для контроля знаний студентов и студентов по дисциплинам и профессиональным модулям, включенным в основные образовательные программы, реализуемые в государственных

1.2 создать базу данных инструментов оценки для текущей, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации для профильных специальностей в соответствии с требованиями ФСИН нового поколения

Оценка качества освоения базовых профессиональных образовательных программ должна включать текущий контроль знаний, промежуточную и государственную (итоговую) аттестацию учащихся.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля знаний и промежуточной аттестации в каждой дисциплине и профессиональный модуль, разработанные учебным заведением самостоятельно и доводимые до студентов в начале обучения по дисциплине.

Для оценки студентов в соответствии с их личными достижениями по поэтапному отказу от требований (текущая и промежуточная оценка) создать Фонд оценочных инструментов для оценки знаний, навыков и компетенций. Развитие Фонда оценочных инструментов начинается сразу после определения целей оро и компетенций выпускников, учебного плана и разработки программ его составляющих дисциплин.

Приступая к разработке набора инструментов оценки (ОС) в условиях внедрения fgos третьего поколения, необходимо понять две основные вещи:

1. Должны быть разработаны инструменты оценки, сопровождающие реализацию каждой очереди, для проверки качества формирования компетенций;

2. Инструменты оценки как неотъемлемая часть образовательной технологии (особенно инновационной) стали эффективным инструментом не только оценки, но и (в основном) обучения.

Средства инструментов оценки для промежуточной сертификации разрабатываются и утверждаются учебным заведением самостоятельно, а для государственной (итоговой) аттестации - разрабатываются и утверждаются

учебным заведением после предварительного положительного заключения работодателей.

Образовательное учреждение должно быть вовлечено в программы текущей и промежуточной аттестации студентов по дисциплинам и междисциплинарным курсам профессионального цикла в условия их будущей профессиональной деятельности, которые, помимо преподавателей определенных дисциплин (междисциплинарного курса), в качестве внешних экспертов активно привлекали работодателей, преподавателей, читающих смежные предметы.

Оценка качества обучения студентов и выпускников проводится по двум основным направлениям:

- оценка уровня развития дисциплин;
- Оценка компетенций учащихся.

Необходимым условием для поступления на государственную (итоговую) аттестацию является представление документов, способствующих развитию компетенций студентов при изучении теоретического материала и практического обучения по каждому из основных видов профессиональной деятельности. В том числе выпускнику могут быть представлены отчеты о ранее достигнутых результатах, дополнительные сертификаты, сертификаты (дипломы) конкурсов, конкурсы, творческие задания, справки из мест стажировки.

Государственная (итоговая) аттестация включает подготовку и защиту итоговой квалификационной работы (дипломный проект). Обязательным требованием было соответствие темы заключительной квалификационной работы содержанию одного или нескольких профессиональных модулей.

ГЭФ (федеральные государственные образовательные стандарты в основном ориентированы не на сообщение студента комплекса теоретических знаний и на развитие компетенций студентов - динамический набор знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда профессионально и

успешно внедряется в самых разных отраслях.

Традиционная педагогика требует развития знаний, умений и способностей учащихся («ЗУН»). Студент должен, во-первых, обладать необходимой теоретической информацией (знаниями), а во-вторых, иметь возможность применить ее на практике (навыки), а в-третьих, довести эту программу до совершенства (навыка).

Компетентность понимает владение наряду со знаниями, навыками и способностью вести себя эффективно в ситуациях, которые порождаются профессиональной деятельностью и которые не всегда можно предсказать теоретически.

Можно сказать, что если традиционная педагогика («педагогика Зюнов») является Аналитиком, поскольку предполагает деление на части единого процесса профессиональной деятельности, выделяя его в первую очередь на теоретические и практические аспекты, «педагогическую компетентность», не отрицая при этом необходимости в аналитическом разделении в обучении, в пользу дальнейшей интеграции Теории и практики, которая достигается в ходе непосредственной профессиональной деятельности.

Классическая патриотическая триада Zupow (знания и навыки) основное внимание сейчас уделяется знаниям, тогда как навыки часто играют вспомогательную роль.

Традиционные методы оценки знаний, навыков и способностей не всегда подходят для определения уровня компетентности студента и выпускника.

Оптимальным способом формирования систем оценки качества студентов при внедрении ГЭФ-3 является комбинация традиционного подхода, разработанного в истории российского образования, в том числе внедрение 1-го и 2-го поколений ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕПО, а также инновационный подход, который опирается на экспериментальных методиках ведущих национальных учителей и современном зарубежном

опыте.

Соответственно, в процессе оценки перспективных студентов и выпускников необходимо использовать как традиционные, так и инновационные стили, типы и формы контроля.

В то же время традиционные средства массовой информации следует совершенствовать в соответствии с компетентностным подходом и инновационными средствами адаптации для широкого использования на практике.

Вы должны понимать тесную взаимосвязь двух сторон образовательного процесса - образовательной технологии (пути и средства развития компетенций) и оценки степени формирования компетенций (соответствующие инструменты оценки).

Формы контроля должны больше, чем раньше, быть продолжением методов обучения, позволяющих студенту лучше понимать его достижения и недостатки, корректировать свою собственную деятельность, а учитель должен направлять деятельность студента в нужном направлении.

Контроль - выявление, модификация и оценка результатов обучения студентов в соответствии с GEF (диагноз)

Верификация (методы - Оценка (процесс, измерение, объект - Отметка (результат процесса оценки)).

Цели контроля: установление соответствия качества образования на разных этапах учебного процесса.

- Задачи управления: (цикл)
- определение целей и результатов обучения
- создать базу данных критериев (индикаторы)
- Разработка инструментов оценки (FOS, счетчики, компьютерные программы и т. Д.)
- Мониторинг (методы, формы, типы и т. Д.)
- Мониторинг
- Диагностика

- Исправление
- Требования:
- Объективность
- Комплексность
- Систематическое
- Публичность
- Индивидуализм
- Дифференциация
- Разнообразие форм и методов
- Функции управления:
- Контроль
- Обучение
- Организация
- Корректирующие
- Мотивация
- Образовательный
- повышение

1.3. Традиционные формы, стили, методы и виды контроля

Типы контроля

Входящий контроль знаний - это проверка уровня знаний студентов 1 курса по общеобразовательным дисциплинам проводится в первый месяц обучения

Текущий контроль - контроль, который определяет степень качества усвоения учебного материала, изучаемого теоретически и практично во время обучения.

Основные формы: устный опрос, письменные задания, лабораторные работы, экзамены.

- Преимущества: систематические, непосредственно коррелируетс,

требуя постоянного и непрерывного мониторинга качества образования, а также способности оценка оценка работы студента.

□ Недостатки: фрагментация и локальные проверки только отдельных элементов компетенций.

Среднесрочные (срезы), предназначенные для определения качества обучения учащимися по темам, темам и дисциплинам.

Основные формы: интервью, письменный экзамен, практические, лабораторные и самостоятельные оценки работы.

□ Преимущества: оценка, полученная в ходе мероприятий по мониторингу и оценке, является приоритетной задачей, относящейся к выставлению счетов за семестровую оценку академической дисциплины и вида практики.

Промежуточная оценка - это оценка обучения студентов в течение семестра, предназначенная для определения уровня качества обучения студентов в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта по специальности. Предоставляется в конце семестра и может завершить исследование как отдельную дисциплину и ее разделение (разделы).

Основные формы: тесты и экзамены, экзамен

□ Преимущества: помогает оценить более широкий набор знаний и навыков, в некоторых случаях даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Итоговая государственная аттестация

Основные формы: государственный экзамен, дипломная работа, дипломный проект.

□ Преимущества: подтверждает результаты обучения в целом и в полной мере оценивает совокупность приобретенных студентом универсальных и профессиональных компетенций.

Типы контроля

(В соответствии с методом обнаружения сформированных

компетенций)

- устный опрос

Преимущества: позволяет оценить знания и горизонты студента, умение логически строить ответ, владение монологической речью и другими коммуникативными навыками, имеет большое потенциальное воспитательное влияние учителя.

- письменная работа

Преимущества: экономия времени для учителя; Возможность поставить всех учащихся в одинаковые условия, объективно оценить ответы в отсутствие учителя, проверить достоверность оценки; Субъективность в оценке студентов.

- контроль посредством технических средств и информационных систем

В ходе фронтального опроса студентов ученик найдет краткие, краткие ответы. Это обычно применяется с целью повторения и консолидации образовательных материалов в течение короткого периода времени.

- собеседование - специальное интервью учителя со студентом по теме, связанной с изучаемой дисциплиной, предназначено для разъяснения объема знаний студента по определенной теме, предмету, проблеме и т. Д.

- Коллоквиум (лат.Среди других учреждений - беседа, беседа) может служить формой не только проверки, но и увеличения знаний студентов. На семинарах обсуждались отдельные части, разделы, темы, темы, обычно не включенные в темы практических занятий, а также документы, проекты и другая работа студентов.

- тесты и экзамены представляют собой форму промежуточной аттестации учащегося, определенного в учебной программе в области СПО.

- общественная защита выполненных работ.

Контролируемые компетенции:

Способность публичного общения;

Навыки ведения дискуссий по профессиональным темам;

Владение профессиональной терминологией;

Способность представлять и защищать результаты независимо выполненных исследовательских работ;

Форма письменного контроля

Письменная работа может включать в себя: тесты, экзамены, эссе, документы, отчеты о практике, сквозные проекты (бизнес / ролевые игры, обучение) и т. Д. К каждой письменной работе должны быть перечислены критерии оценки в процентах и / или пунктах.

Тесты

Тестирование - форма тестирования направлена на тестирование уровня разработки контролируемого теоретического и практического материала по дидактическим единицам дисциплины (терминология, базовые методы, информационные технологии, методики, документы, компьютерные программы, используемые в изучаемой области и т. Д.), .

Контролировать

Может использоваться для оценки знаний по базовым дисциплинам. Экзамен обычно состоит из небольшого числа вопросов, задач или задач средней сложности, требующих поиска разумных ответов. Может принять участие или провести полную тренировку с анализом правильных решений на следующем уроке. Рекомендуемая частота - по крайней мере, одна перед каждой промежуточной оценкой.

сочинение

Одна из форм написания наиболее эффективной в развитии базовых дисциплин и развития универсальных компетенций выпускника. Небольшое количество самостоятельной письменной работы по теме, предложенной учителем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных рассуждений. Содержит описание характера проблемы, независимо от анализа этой проблемы с использованием концепций и аналитических инструментов, имеющих отношение к дисциплине, выводов, обобщающих позицию автора

по проблеме.

Основными требованиями к испытаниям являются:

- принадлежать одному предмету или дисциплине;
- быть взаимосвязанным (должен быть согласован в терминологии);
- Будьте взаимодополняющими и упорядоченными, или трудностями, или логически;
- Форма теста должна быть однородной, стандартизированной, знакомой, удобной;
- соответствовать требованиям учебной программы и строго соответствовать исходным источникам;
- Последовательность тестовых позиций определяется по принципу: от простого к более сложному;
- Задачи должны быть краткими.

Количество заданий различает тесты:

- Короткий (до 20 заданий);
- Средний (20-500);
- Длинные (более 500 миссий)

Тестирование правил проектирования:

1. Дизайн вопроса учитывает предполагаемую форму контроля, важность предмета в обучении и степень владения учащимся;
2. Учитель должен глубоко ориентироваться в материале тестового объекта;
3. Разрабатывая вопрос, вы должны настроить ход мысли ученика, кроме двойного мышления;
4. Идея студента должна содержать от 3 до 6 ходов до достижения ответа Эталона;
5. Проектные тесты уровня 1 должны иметь ответ в пределах границ исследуемого объекта;
6. В тестовой задаче не рекомендуется выполнять тесты на разных уровнях;

7. Не перегружать тест или ссылаться на несущественный материал.

Целесообразность применения тестов:

Применение тестов первого уровня подходит для промежуточного контроля знаний в дисциплине.

Тесты второго уровня должны использоваться для промежуточного контроля знаний студентов по ключевым разделам курсов, без каких-либо знаний. А Общее понимание предмета либо сложно, либо невозможно.

Тесты третьего уровня могут быть приняты как задачи для практического обучения или когда окончательный контроль над всем длительным курсом, хотя создать такой текст очень сложно.

Основной недостаток контроля тестирования:

Ограниченное приложение - оно может использоваться для проверки только репродуктивной активности учащихся (знакомство с учебным материалом и его воспроизведением), поэтому оно наиболее применимо в процессе текущего контроля.

- рефераты

Форма письменной работы рекомендуется применять при разработке переменных (специализированных) дисциплин профессионального цикла. Представляет резюме содержания научных трудов, литературы по конкретной научной теме. Объем тезисов может достигать 10-15 страниц; Время, затраченное на его подготовку от 2 недель до месяца. Статья включает самостоятельное изучение студентом нескольких литературных источников (книг, научных статей и т. Д.) По определенной теме, не освещенной подробно в лекции, обобщения материала и резюме. Цель написания эссе - дать учащимся краткое и краткое изложение собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями научных докладов, обзоров и статей.

Отчеты о практике

Позвольте учащимся синтезировать знания и навыки, приобретенные во время основного и специализированного учебного производства, а также в

методах исследований. Отчет может быть помечен коллективным обозначением участия каждого учащегося в написании отчета. Отчеты о производственных, исследовательских и производственных методах будут составляться индивидуально. Объем отчетов может составлять 20-25 страниц.

Отчеты о научно-исследовательской работе студентов

НИРС проводится на старших курсах и, как правило, способствует выполнению итоговой квалификационной работы (ВКР). При оценке результатов НИР целесообразно использовать критерии, аналогичные оценке ВКР.

Технические формы контроля

Эти формы контроля реализуются с привлечением различных средств и могут включать:

- тестирование компьютерных программ

- Цели обучения

Комплексные ситуационные задачи

- электронный семинар

Содержит набор задач, которые должны быть выполнены для ученика. Требования к заданию выбираются из базы данных и присваиваются конкретному учащемуся. В отличие от тестов, задача, которая представлена ученику в мастерской, не требует мгновенного выполнения. Система определяет период, в течение которого должно быть представлено задание. Результатом присваивания должен быть файл, отправить студента в базу данных.

- виртуальные лаборатории со специализированными обучающими системами позволяют студенту проводить эксперименты или математическую модель или физическую установку. Выполнение лабораторных работ завершается представлением отчета, который можно проверить автоматически.

Инновационные формы контроля

1. Тесты

Стандартизированный тест - это тест, который производится в максимально стандартизированных условиях, что позволяет сравнить обучение студентов различных учебных заведений, университетов и даже стран.

Предназначен для определения не только *know*, но и компетенции, и, следовательно, не является полностью закрытым (не включает только выбор правильных вариантов ответа) и включает творческую задачу (в тестах по медицине - проблема *case*, тексты в Русский язык - анализ текста и т. Д.). Творческая задача стандартизированных тестов может выполняться на всех этапах обучения, то есть служить и для промежуточного и окончательного контроля.

Разделение тестов по уровню сложности:

- первый уровень (введение) - тест на признание, то есть идентификация объекта и его обозначение (идентификация работы, дискриминация или классификация Объектов, явлений и понятий)

- второй уровень (воспроизведение) - тест-замещение, которое сознательно опускает слово, фразу, формулу или любой существенный элемент текста и конструктивных тестов, которые студенты в отличие от тестового поиска не оказывают никакой помощи даже в форме Подсказок, и вы хотите определить любую концепцию, указать действие любых шаблонов и т. Д.

В качестве тестов второго уровня можно использовать и типовые задачи, условия которых позволяют «из» применить разрешение их известной процедуры (правило, формула, алгоритм) и получить необходимый ответ на вопрос задания.

Разделение тестов по уровню сложности:

- рабочие места высокого уровня, содержащие производственную

деятельность, в которой необходимо использовать знания и навыки. Тесты третьего уровня могут быть нестандартными задачами по применению знаний в реальной практической деятельности. Условия задачи сформулированы аналогично условиям, которые имели место в реальной жизненной ситуации.

Тесты четвертого уровня - это проблема, решение которой является творческой деятельностью, связанной с получением объективно новой информации. Тесты четвертого уровня показывают способность учащегося ориентироваться и принимать решения в новых ситуациях.

Тесты - действие

Этот термин берется из психологии, где этапы теста понимаются как процедура ориентирования субъекта на осуществление практического действия (практический тест).

При обучении или при приеме на работу используются тесты, распространяемые как проверка реальных профессиональных навыков (для печати на пишущей машинке или на компьютерном тексте, коррекции газетной статьи для измерения давления пациента и т. Д., В том числе для определения навыков Для выполнения работы с машинами, материалами, инструментами.

Позвольте проверить не только уровень овладения навыком, но и оценить различные качества личности и уровень формирования соответствующих компетенций. Например, может помочь оценить когнитивный стиль, эстетический вкус, юмор и т. Д.

Ситуационные тесты

(Имитационные методы воспитательной работы)

Требуется создать реальный эффект и смоделировать его. Если в их поведении нет необходимости наличия реальных механизмов, условий полевого производства (реальных пациентов и т. Д.).

Простейшая форма - это метод инцидента. Темы описывали

проблемную ситуацию, связанную с их будущей профессиональной деятельностью, и им было предложено принять быстрое решение (например, студент педагогического университета - что делать, если ученик не готов к уроку или груб с учителем?) . Временное разрешение задачи резко ограничено, оценка учитывает не только правильность ответа, но и время реакции, что важно в реальной ситуации.

Более сложная форма - анализ конкретной ситуации. Субъекты располагали обширной информацией о конкретных ситуациях (например, студенты, экономисты предлагали моделировать развитие производства с ростом цен на сырье). Требуется для анализа ситуаций в этом предмете необходимо учитывать, что некоторая информация излишняя, но есть возможность извлечь дополнительную информацию (используя Справочник или задать вопрос). После анализа принимается мотивированное решение.

Работа может быть выполнена как группой, так и индивидуально.

Еще более сложная форма - последовательный подход к ситуациям.

Задача разворачивается во времени и решается поэтапно; Переход к следующему этапу только возможного правильного ответа на вопросы предыдущего этапа, условия следующего этапа определяются в зависимости от ответа на предыдущий этап.

Наиболее сложная форма ситуационного теста - деловая (ролевая) игра.

Это метод моделирования профессиональной деятельности, в котором студенты не только теоретически, выбирают способы решения предлагаемых задач, но и «теряют» их в своем поведении.

Например, они проводят «производственную встречу», выступая в качестве директора компании, председателя профсоюза, менеджера и т. Д. Часто этот метод предполагает создание нескольких команд, которые конкурируют друг с другом при решении конкретной задачи.

Деловая игра требует не только знаний и навыков, но и умения работать в команде, находить выход из чрезвычайных ситуаций и т. Д.

Глава 2. СОДЕРЖАНИЕ СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА В СООТВЕТСТВИИ С КОДЕКСОМ ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Понятие, предмет, метод, трудовое право

Согласно общей теории права разделение на отрасли и учреждения основано на объекте, методе и принципах правового регулирования.

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства, с помощью которого регулирование трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними.

Таким образом, В. М. Луганцев дает свое заключение по вопросу трудового права: «все отношения, регулируемые нормами Трудового кодекса и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, составляют содержание субъекта трудового права, но степень Урегулирования положений трудового законодательства "»

Определяя содержание предмета трудового права в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, большинство авторов исходит из того, что предмет трудового права составляет группу отношений, упомянутых в статье 1 Трудового кодекса.

Предметом трудового права являются следующие общественные отношения: трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом) на основе трудового договора; Организация труда и управленческий труд; Занятости и занятости для данного работодателя;

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно у данного работодателя; Социальное партнерство, коллективные переговоры, коллективные договоры и соглашения; Участие трудящихся и профсоюзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в случаях, предусмотренных законом; Материальная ответственность работодателей и работников в сфере занятости; Надзор и контроль (в том числе профсоюзов) за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда; Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Статья 1 Трудового кодекса определяет социальную цель трудового законодательства, которая направлена на создание государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и создание соответствующих условий труда.

В равной мере цель трудового законодательства - защита прав и интересов работодателей. Трудовой кодекс формулирует другие важные задачи: достижение разумной и фактической координации интересов сторон в трудовых отношениях, интересов государства и правового регулирования труда и производных отношений.

Все трудовое законодательство сочетает в себе внутренне непротиворечивую, унифицированную, интегрированную систему обязательных правил поведения всех лиц в контексте трудовых отношений. Трудовое право является органической частью Общей правовой системы как соответствующая государственная структура России и других отраслей российского права.

На современном этапе развития общества и государства, как известно, влияют на изменение и совершенствование методов правового

регулирования в сфере труда, обеспечивают соответствующие условия переходного периода рыночным отношениям.

Часть 2 статьи 1 Трудового кодекса устанавливает ряд общественных отношений, регулируемых нормами трудового права. Это трудовые и другие непосредственно связанные отношения. Они возникают, когда работодатель осуществляет административную и правоприменительную деятельность и, в случае необходимости, принятие местных нормативных актов.

Работе у конкретного работодателя может предшествовать трудовые отношения между гражданином и государственной службой занятости. Трудовые ресурсы - это процесс поиска подходящей работы и получения ее от государственных органов или другими законными средствами.

Возможность эксплуатации труда одного человека, используемого в интересах других лиц, является экономически нормальной, в силу специфики рыночной экономики, структура которой является функционирующим рынком труда, имеющим в качестве объекта наемного труда.

Субъект наемного труда - законно свободный человек, который управляет всеми независимо от своих способностей к труду и руководствуется своими личными интересами. Наемный труд может осуществляться только на основе добровольного заключенного договора между физическим лицом, свободно предлагающего на рынке труда для использования за плату их трудоспособность, а работодатель пришел на рынок труда с предложением о замене существующих рабочих мест. Наемный труд в отличие от трудовой независимости всегда имеет место в социальных отношениях.

Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном исполнении работником стоимости трудовых функций, подчинении работника внутренним трудовым

нормам, при обеспечении работодателем условий труда в соответствии с трудовым законодательством, Коллективный договор, соглашения, трудовой договор.

К трудовым отношениям в сфере трудового права относятся и другие общественные отношения, которые в статье 1 Трудового кодекса РФ называются непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

Связи с общественностью, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, могут предшествовать, сопровождать, а некоторые могут следовать. Теория трудового права - это организационные и управленческие отношения и правоприменение.

Обратите внимание на то, что Трудовой кодекс устанавливает содержание предмета трудового права. Но это делается недостаточно, и соответствующая норма помещается в статью «цели и задачи трудового законодательства». Теория трудового права является бесспорным постулатом о существовании трудовых отношений между работником и работодателем. Поэтому трудовые отношения могут быть выявлены только путем использования обобщения, относящегося к неограниченному числу работников и работодателей. Указывая на недостатки нынешней формулировки этого правила, критиковал неточности, содержащиеся в статье 1 Трудового кодекса в отношении терминов «социальное партнерство», «отношения по трудовым спорам».

Этот метод является специфическим для этой правовой области - метод правового регулирования, то есть воздействие через верховенство закона на волю людей и их поведение в желаемом направлении, обществе, наемных работников и работодателей с целью получения наилучшего результата .

Метод трудового права состоит из методов правового регулирования труда.

2.2. Принципы, функции и источники трудового права

Принципы трудового права являются основными руководящими принципами, которые характеризуют черты и сущность трудового права.

Ценность принципов права заключается в следующем:

- 1) они в сжатой форме отражают суть действующего трудового законодательства;
- 2) показать взаимосвязь отношений, регулируемых трудовым законодательством и другими общественными отношениями;
- 3) определяет основные направления развития трудового права;
- 4) служат основанием для определения правового статуса субъектов трудового права;
- 5) являются Фондом, на основе которого осуществляется осуществление закона.
- 6) отражают идеологию права в соответствии с господствующей идеологией, политической и экономической ситуацией в обществе.

Как следствие, принципиально иные принципы правового регулирования труда во время Великой Отечественной войны, где главной целью трудового права было обеспечение максимального использования государственных кадровых ресурсов и даже за опоздание на работу, была установлена уголовная ответственность, социалистическая стадия Развитие общества, где фактически единственным работодателем являлось государство и обязательность работы, а принципы трудового права - период рыночной экономики, который характеризуется свободой труда, многообразием собственности, конфликтом труда и капитала. Сфера действия этих принципов может быть разделена на Общее право - общее для всех отраслей права, отраслевое правовое поле и внутреннее - присущее отдельным учреждениям.

К общим принципам права относятся:

1. Принцип приоритета интересов человека и примат международного права;

2. Принцип законности;

3. Принцип равенства;

4. Принцип универсальной судебной защиты прав граждан.

1. Принцип приоритета интересов человека и верховенства международного права реализуется в статьях 2, 15 и 17 Конституции, в соответствии с которыми Российская Федерация признает и гарантирует права и свободы человека и гражданина в соответствии с общепринятыми Признанными принципами и нормами международного права:

Человек, его права и свободы являются Высшей ценностью, признанием, соблюдением и защитой прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства;

- общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законом, правила международного договора;

- основные права и свободы человека не подлежат передаче и принадлежат каждому от рождения;

Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

2. Принцип законности применяется в статье 18 Конституции, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина имеют прямое действие. Они определяют значение, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной властей, местного самоуправления и гарантированные законом.

3. Принцип равенства фигурирует в статье 19 Конституции РФ, разделе II, III и других главах Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым все равны перед законом и судом. Государство гарантирует

равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств. Запрещает любую форму ограничения трудовых прав граждан на социальную, расовую, национальную, языковую или религиозную принадлежность, а также запрещает необоснованный отказ от работы, все имеют равные права на судебную защиту.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора с женщинами по причинам, связанным с беременностью или присутствием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в целях перевода с другого работодателя.

По просьбе лица, которому разрешено заключать трудовой договор, работодатель обязан известить причину отказа в письменной форме.

Не являются дискриминационными различиями, исключениями, предпочтениями и ограничениями занятости, которые определены специально для этого вида работы или из-за особой заботы о государстве лиц, нуждающихся в усиленной социальной и правовой защите.

Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, право на равное вознаграждение за равный труд без какой-либо дискриминации. В то же время беременные женщины и дети с детьми обеспечили дополнительные льготы и гарантии в области охраны труда.

4. Принцип универсальной судебной защиты прав граждан в связи с действием статей 37, 45, 46 Конституции и главы XIII Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми:

- каждый человек имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом;

- каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод;
- решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суде;
- каждый человек имеет право в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы с просьбой о защите прав и свобод человека, если вы исчерпали все имеющиеся внутренние средства правовой защиты;
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием федерального закона для их разрешения, в том числе право на забастовку.

Отраслевые принципы, закрепленные в статье 2 Трудового кодекса. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации признаются основные принципы правового регулирования трудовых отношений и других непосредственно связанных отношений:

- принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или по которому свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и профессию;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере занятости;
- обеспечение стабильности трудовых отношений и защиты от безработицы и помощи в трудоустройстве;
- право каждого работника на справедливые условия труда, включая условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- равенство прав и возможностей работников;

- право каждого работника на своевременную и полную выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для себя и своей семьи, а не ниже установленной законом минимальной заработной платы;

- равенство возможностей работников без какой-либо дискриминации в продвижении с учетом производительности труда, квалификации и опыта работы по специальности, а также профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

- право работников и работодателей объединяться для защиты своих прав и интересов, включая право рабочих создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в установленной законом форме;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и других непосредственно связанных отношений;

- установление государственных гарантий обеспечения прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроль за их соблюдением;

К внутриотраслевым принципам относятся:

- принцип обеспечения права на участие трудящихся, работодателей, их объединений в договорной регламентации трудовых отношений и других непосредственно связанных с ним отношений на основе социального партнерства;

- право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- право каждого на защиту государством трудовых прав и свобод, в том числе в суде;

- право на охрану труда;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров и права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими федеральными законами;

- обеспечить права членов профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и других актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права трудящихся на защиту их достоинства на работе;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Рассмотрим содержание некоторых принципов:

Принцип свободы труда реализуется в статье 37 Конституции, согласно которой труд является бесплатным, каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать вид деятельности и профессию. Этот принцип проявляется в возможности расторжения трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса), согласно которому работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, уведомив работодателя в письменной форме в течение двух недель.

Важнейшим гарантом реализации принципа стабильности трудовых отношений является исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора и запрет требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Экономическая, производственная функция проявляется в нормах рационального использования трудовых ресурсов, продвижения, качества и производительности труда, правил трудовой дисциплины, ответственности работников при выполнении производственных задач и т. Д. Эта особенность конкретизируется в нормах институтов Трудового договора, рабочего времени, трудовой дисциплины, заработной платы.

Функция развития индустриальной демократии выражается в нормах права трудящихся участвовать в управлении предприятием, учреждением,

организацией, правами и гарантиями деятельности профсоюзов, полномочиями трудовых коллективов, дополнительными правовыми гарантиями труда Права на представителей трудящихся, профсоюзы, трудовые коллективы.

В формальном, или в сугубо юридическом смысле, источники права обычно понимаются как определенные формы или методы фиксации и выражения прав, посредством которых объективное право приобретает присущие ему черты и характеристики: общеизвестную, универсальную действительность и т. Д. Это - Наиболее общий аспект, который анализирует источники права в современной общетеоретической и специальной литературе, посвященной теме отдельных отраслей права.

Источники трудового права называются результатами законодательной деятельности компетентных органов в сфере регулирования труда и других непосредственно связанных отношений, которые являются предметом данной отрасли права. Весь спектр источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Частью системы источников трудового права России являются местные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель принимает местные правила в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В современной науке трудовое право по-прежнему фокусируется на анализе федеральных нормативных актов, а местные нормативные акты традиционно признают только функцию указания федерального трудового законодательства.

В современной научной и учебной литературе источники трудового права - это «различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, труда и непосредственно связанных с ними отношений», акты компетентных органов, занимающихся нормативным содержанием », «нормативные правовые акты, регулирующие Трудовые отношения, устанавливает права и обязанности участников этих отношений, результаты (продукты) законодательной деятельности компетентных органов

государства в регулировании трудовых и других общественных отношений, являются предметом данной отрасли права »* (26) , «Различные формы выражения (и приводят к) государственная воля, направленные на регулирование общественных отношений (законы, регламенты, регулирующие соглашения и т. Д.)».

В научной и научной литературе по трудовому праву прослеживается иной подход к определению источника трудового права в правовом смысле. Например, в учебнике под редакцией А. Д. Заикиной источники трудового права признаются «результаты законодательной деятельности государства, а также совместное нормирование труда и работодателей (их представителей) в сфере деятельности работников». В учебнике В. Л. и И. К. Гахмана Дмитриева источники трудового права называются нормативной работой государственных органов и совместным нормотворчеством работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования труда и других непосредственно связанных отношений.

Судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, но играет существенную роль для правильного понимания и применения закона. Постановление Пленума Верховного суда, обобщающее практику применения судами правоприменительной практики, обеспечивает толкование, направленное на последовательное и правильное применение конкретных норм трудового законодательства. В некоторых случаях они заполняют пробелы и неясности в трудовом законодательстве. Например, важное теоретическое и практическое значение имеет постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации», поскольку на Пленуме обсуждалось Проблемы иерархических конфликтов в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения; Вопросы применения статьи 142 Трудового кодекса, предусматривающие право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу; И

вопросы увольнения работников, работающих в обособленных структурных подразделениях; Обоснованность заключения срочных контрактов и т. Д.

Мы не должны забывать о приоритете норм международного права. Сегодня любое государство твердо «связано» с международным правом. Но они не всегда легко включаются в российское правовое поле. Международные трудовые нормы - основной результат международно-правового регулирования труда. Официальное выражение такого регулирования - это правила, воплощенные в актах ООН, Международной организации труда (МОТ), соглашений государств. В теории трудового права отсутствует единая позиция о характере, сути и значении международных договоров и конвенций МОТ. Отсутствие единства в понимании - это не лучший способ повлиять на уровень включения международного права в российскую сферу трудовых отношений. Большинство ученых конвенций МОТ и международных договоров рассматривают источники российского трудового права, указывая, что они необходимы для использования в практике национального законотворчества и правоприменения. Некоторые исследователи (например, Л.А., сыроватский) утверждают, что конвенции МОТ важны для российского законодательства, но в буквальном смысле источники права не являются, поскольку национальное законодательство не воспроизводит их содержание.

Принцип приоритета международного права, отраженный в статье 10 Трудового кодекса, воспроизводит конституционное положение о том, что «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации Федерации ". Часть 2 этой статьи гласит: «Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правила международного соглашения». Очевидно, что международные договоры (принципы, правила) используются в качестве прямого регулятора

трудовых отношений, когда нормы национального законодательства ухудшают положение граждан и организаций по сравнению с соответствующими международными нормами, то есть устанавливают более низкий уровень юридических Гарантий и социальной защиты. Как справедливо отмечает А. Ф. Нуртдинова, «в вопросах трудового права не существует иных международных договоров, а их характер (более или менее благоприятные условия для трудящихся) и статья 10 Трудового кодекса не учитывают отраслевые Принцип не ухудшения положения рабочих ». Действительно, этот принцип важен, поскольку он определяет характеристики системы источников трудового права, и в этом отношении он должен быть закреплен в Кодексе.

Приобретение конвенций МОТ, характер источника трудового права означает, что при рассмотрении трудового спора в суде сотрудники имеют право ссылаться на них для защиты своих прав, и суд обязан учитывать их. Следует отметить, что более обоснованным становится обоснование судебных решений ссылками на конвенции МОТ (например, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 года о проверке конституционности части 1 статьи 374 НК).

В связи с происходящими изменениями в обществе, в сфере труда российского трудового законодательства постоянно совершенствуется. С 1 февраля 2002 года вступил в силу Трудовой кодекс Российской Федерации, являющийся четвертым кодифицированным источником. Первый Кодекс законов о труде (Кзот) появился в декабре 1918 г. С его принятием была образована отдельная отрасль трудового права. Впервые Кодекс был провозглашен правом граждан Российской Федерации на работу. В первом российском Трудовом кодексе содержатся положения, серьезно ограничивающие трудовые права граждан. В первую очередь это касалось трудовой повинности, которая, за некоторыми исключениями, была создана для всех граждан РСФСР. 30 октября 1922 года Центральный исполнительный комитет был принят вторым Кодексом РФ. Он сыграл

важную роль в развитии трудового законодательства не только России, но и других бывших советских республик. Этот трудовой кодекс заменил принудительный труд трудовым договором, трудовая служба была учреждена в исключительных случаях. В 1971 году в РСФСР был принят третий Кодекс законов о труде, в котором было вновь подтверждено дальнейшее развитие права советских граждан на труд. В Трудовом кодексе 1971 года были внесены многочисленные изменения и дополнения, но, несмотря на это, он отставал от реальности. В рыночных условиях Кодекс не дал ответов на многие вопросы (что делать в случае задержки заработной платы, является ли платеж законным в ее естественной форме, не было понятия нерегулярного рабочего дня, не регулируются взаимоотношения между работником и работодателем - физическое лицо, не учитывалась возможность существования нескольких профсоюзов). Принятие в декабре 2001 года Трудового кодекса Российской Федерации (в тех случаях, когда было разъяснение названия документа, поскольку «код» в переводе с латыни означает набор правил, норм, законов) является важным шагом в формировании правовой базы социальной и трудовой сферы.

В состав трудового законодательства включено законодательство об охране труда. В статье 5 Трудового кодекса перечислены виды нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Кодекс строит иерархическую систему трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральные законы;

Указов Президента Российской Федерации;

Постановления Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти;

Конституция (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;

Актов органов местного самоуправления и местных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В случае противоречия между Кодексом и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс (часть 8, статья 5 ТЗ Российской Федерации). По своим правовым последствиям в сфере регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс Российской Федерации в определенной степени эквивалентен федеральному конституционному праву. Это отражается в том, что в отношении любого другого федерального закона он занимает первое место среди равных. Статья 5 Кодекса диктует приоритет применения положений Кодекса, а не федеральных законов, которые нарушают трудовое законодательство по сравнению с ним. Суды не уполномочены признавать не кодифицированные федеральным законом противоречащие кодифицированному федеральному закону. Поэтому в каждом случае, применяя Федеральный закон, нарушая трудовые права, закрепленные в Кодексе, эти действия могут быть обжалованы в судебном порядке. Здесь предметом судебного разбирательства является нарушение прав конкретного лица посредством применения федерального закона, что противоречит Кодексу. В юридической литературе высказывалось мнение, что было бы логично дать судьям право представить перед законодателями ходатайство об устранении выявленных между кодифицированными и не кодифицированными актами противоречий.

В ходе разработки нового Кодекса удалось сохранить его преемственность с прежним Трудовым кодексом, который необходим для создания устойчивости в управлении трудовыми отношениями. Это можно увидеть в ряде областей, и в частности в структуре: для замены глав пришли разделы раздела Трудового кодекса - главы 18, разделы ТС-14. Непрерывность наблюдается в содержании: многие положения старого Кодекса в измененной форме перешли в новое. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации означает завершение важного этапа реформы трудового законодательства. Но наряду с преимуществами ТС есть

противоречия, недостатки, неопределенные формулировки, пробелы. Просроченная задача его улучшения. Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 20 июня 2003 года в первом чтении принят проект федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Депутаты поставили цель устранить противоречия и неточности, устранить возможность неоднозначной интерпретации правовых норм.

Все источники трудового права находятся в определенных отношениях и взаимозависимости. Система источников имеет свои особенности.

1. Система состоит из общего и специального законодательства. Общее трудовое законодательство распространяется на всех работников по всей России. Специальное законодательство отражает дифференциацию (различие) его правил и распространяется на определенные категории работников.

Общие нормы трудового законодательства регулируются наличием специальных правил, учитывающих характер и условия труда работников, физиологические характеристики организма работника (женщины, несовершеннолетние) и другие объективно существующие признаки, признанные государством в качестве основания для дифференциации правового регулирования трудовых отношений (раздел XII КОДЕКСА ТРУДА).

2. Система разделена на законы и правила.

3. Система источников включала правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации. В сфере трудового права наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации приняты Федеральные законы «О занятости населения в Российской Федерации», «Об охране труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке «Об установлении коллективных трудовых споров», «О минимальной заработной плате», «О тарифной ставке (окладе) первой категории Единой тарифной сетки на оплату труда

работников организаций бюджетной сферы», «О профсоюзах, их Права и гарантии их деятельности »и т. Д. Наиболее типичные региональные законы о защите труда, о профсоюзах, о социальном партнерстве.

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты Министерства труда и социального развития Российской Федерации (в настоящее время - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации) .

5. Наличие актов договорного характера. Наряду с нормативными правовыми актами, принимаемыми органами государственной власти, и актами местного самоуправления сторонами социального партнерства может быть нормативное соглашение. К ним относятся коллективные соглашения и соглашения, которые заключаются после коллективных переговоров.

Трудовой кодекс рассматривает коллективные договоры с правовыми актами (статья 40). Нормативное соглашение, хотя и не принятое государственными органами, содержит правовые нормы. В последние годы появились новые источники трудового права - общие, региональные, межсекторальные, отраслевые, тарифные, территориальные и другие соглашения. Эти акты Договора заключаются на двусторонней или трехсторонней основе, отражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателями. Третья сторона может служить соответствующему государственному органу.

6. При создании трудового законодательства участвующих работодателей и работников через своих представителей. Работодатель имеет право принимать местные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции (статья 8 Трудового кодекса). Местные нормативные акты включают в себя: штатное расписание, рабочие правила, положения о премировании, должностные инструкции, график смены и т. Д. Местные нормативные акты работодателя не применяются, если они не ухудшают положение работников по сравнению с трудовым

законодательством федерального и регионального уровней, Или выдано с нарушением порядка учета мнения представительного органа работников. В этом случае законодатель называет их недействительными. Судебная практика исходит из того, что признание актов, признанных недействительными в рамках компетенции Конституционного Суда Российской Федерации. Недействительность акта означает, что он не создает юридических последствий с момента публикации. Однако местные законы не могут быть предметом их рассмотрения в Конституционном суде. Поэтому правильно говорить о признании местных актов работодателя, нарушать права работников, в соответствии с заинтересованными сторонами, недействительными судом или соответствующей инспекцией труда.

Обратите внимание на то, что в настоящее время отдельные организации местных нормативных правовых актов не разрабатываются не только потому, что не хотят работодателей, а из-за того, что многие из них не знают, что и как разрабатывать и принимать на местном уровне. В этой связи целесообразно, как и в административно-командной советской системе, разработать приблизительные (стандартные, рекомендательные) нормативные правовые акты, которые могли бы использоваться для руководства процессом местного нормотворчества.

7. Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права является принцип отсутствия ухудшения работника, т. Е. Действие более низкой юридической силы не может повлиять на положение работника по сравнению с Родительский акт (статья 5, 6, 8, 9 Трудового кодекса).

Улучшение положения рабочих по сравнению с актом высшей юридической силы не может считаться противоречием. Такой позицией является, например, А. Ф. Нуртдинова.

Все источники трудового права можно разделить на законы и нормативные акты в зависимости от их важности и подчиненности, системы отраслевого трудового права, сферы действия, органов их хозяина.

ВЫВОД

Дисциплина «Трудовое право» предназначена для изучения одной из отраслей российского права - трудового права, регулирующего трудовые отношения и другие непосредственно связанные отношения, закрепленные в законе Трудовым кодексом.

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации (ТЗ Российской Федерации) положило конец важному этапу реформирования трудового законодательства. В результате компромисса между интересами работников и работодателей трудовой кодекс, направленный на достижение социального партнерства, обеспечивает условия для эффективной творческой работы. Принятие

Кодекса дало толчок дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолело незавершенность правового регулирования отношений в сфере труда.

Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с трудоустройством граждан, как правило, трудовой договор устанавливает права, обязанности и ответственность участников этих отношений, таким образом, трудовое право является отраслью права, которая регулирует трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения .

Предметом трудового права являются следующие общественные отношения:

Трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом) на основе трудового договора;

Для организации труда и управления трудом;

Занятости и занятости для данного работодателя;

Обучение, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно у этого работодателя;

Для социального партнерства, коллективных переговоров, коллективных договоров и соглашений;

Участие трудящихся и профсоюзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в случаях, предусмотренных законом;

Материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;

За надзор и контроль (включая профсоюзы) за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда;

Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Определение предмета, характеристик метода и механизма правового регулирования дает возможность выявить содержание функций, выполняемых отраслью российского трудового права.

В общей теории права под функциями, обычно понимаемыми как определяемые сущностью и социальным назначением правильных основных направлений его воздействия на общественные отношения при реализации целей и задач общества. Более подробная характеристика функции закона обычно сопровождается утверждением о том, что функция - это сущность права, которая является основным, внутренним, относительно стабильным основанием высокого качества права, отражающим его истинную природу и содержание. Функции трудового права способствуют выяснению сущности этой отрасли права.

Отношения между юридическим лицом и функциями закона носят двусторонний характер. Не только сущность закона определяет его функции, но и то, что происходит в настоящее время в рамках конкретной функции правовой системы, позволяет судить о ее сущности и содержании по ее конкретной сущности. Я должен сказать, что взгляды на право и его характер не постоянны и не различаются, в том числе и в нашей стране, в соответствии с изменениями общественно-политических взглядов на общество, способами, средствами и целями развития, роли и значения в этом Государства и права. Соответственно, широкий круг подходов к пониманию и формулированию правовых понятий, содержащих современные научные труды и учебники, весьма широк.

Юридическая функция - это не единственный вид функций, которые выполняются по праву. Однако, если мы говорим о них, как таковые обычно понимаются как те направления правового действия, где закон предусматривает специальные правовые средства, которые отличают его как уникальную нормативную систему.

Кроме того, функции трудового права формируют полную систему, элементы которой связаны между собой направлениями правового воздействия на социальные отношения, составляющие предмет этой отрасли.

Фонд инструментов оценки - это неотъемлемая часть учебно-методического комплекса дисциплины «Трудовое право» и

Предназначен для мониторинга и оценки достижений в образовании студентов, которые овладели этой дисциплиной.

Рабочая программа дисциплины предусматривает формирование

Первый уровень следующих компетенций:

- имеет культуру поведения, готов сотрудничать с

Коллеги, работа в команде;

- владеет навыками подготовки юридических документов;

- способность управлять самостоятельной работой студентов.

Конечные результаты разработки программы развития

Дисциплина формируется на первом уровне познавательной

Дескрипторы «знать», «умереть», «обладать», расписаны на отдельном

Компетенций. Формирование этих дескрипторов происходит внутри

Весь семестр поэтапно посредством различных видов деятельности и

независимая работа.

Оценка результатов обучения студентов по дисциплине

Осуществляется в соответствии с правилами текущего контроля и промежуточного

Сертификация. Текущий контроль в семестре для обеспечения

Своевременная обратная связь, исправление преподавания, повышение

Самостоятельная работа студентов.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года: официальный. Text // справочно-правовая система ConsultantPlus.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. От 02.04.2014) // справочная правовая система «Консультант плюс».
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05 августа 2000 года № 117-ФЗ (в редакции ФЗ от 05 апреля 2010 года № 41-ФЗ) // сборник законодательства Российской Федерации, 2000 г., № 32, старший 3340.
4. Концепция развития гражданского законодательства Российской Федерации (одобрена решением Совета при Президенте Российской Федерации по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства от 07.10.2009 г.) // Вестник ВАС РФ, N 11 , Ноябрь 2009 г.
5. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (с изменениями от 24.07.2009) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (принят Государственной Думой 20.07.1995) // «Сборник законодательства Российская Федерация », 27.11.1995, N 48, статья 4563

6. Закон Российской Федерации N 1032-1 от 19.04.1991 г. (ред. От 22.07.2010 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» // Сборник законодательства Российской Федерации »№ 17 от 22.04.1996 г., Статья 1915

Научно-теоретическая и учебная литература

1. Теологические принципы, определяющие конструкцию оценочных инструментов для реализации образовательных программ высшего профессионального образования: компетентностный подход / В. Богословский, Е. Караваева, А. Шехонин // Высшее образование в России. - 2007. - № 10. - С. 3.

2. Ephraim N. F. оценка качества обучения студентов в соответствии с требованиями ГЭФ VPO: создание инструментов оценки Фонда для оценки студентов в реализации contentnote-ориентированного ООП SPO нового поколения.

3. Монтаж организационных и методических материалов тематических семинаров цикла / Н.Ф. Ефремова, В. Г., Казанович. - М.: Исследовательский центр проблем качества обучения, 2010.

4. Ерофеев. Л. Н. Система дистанционного обучения и электронного обучения служит принципу модульности в организации учебного процесса / Л. Н. Ерофеева, С. В. Лещев // Вестник Нижегородского государственного технического университета. Р.Е.Алексеев. - 2015. - Нет. 1. - С. 20-30.

5. Карасев В.С. Информационные и коммуникационные технологии в образовательном процессе / В. С. Карасев, С. В. Минкова // Электронный научный журнал культуры и образования. - 2014. - №5 (9). - S. 23.

7. Орловский Ю.В. п. Трудовое право России: учебник / А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский. - М.: «Контракт»: Infra, 2011. 312.

8. Маврина П.С. Трудовое право России: учебник / С. П. Маврина, Е. Б. Хохлов. - 2-е изд. Rev. М.: Norma, 2010.- 237 p.

9. Смирнова О.В. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирновой, О. И. Снегирева. - М.: Проспект, 2011.- 113 С.
10. Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткая статья). - 2-е изд. / Повтор. Изд. П. Орловского. - М.: «Договор» Infra, 2010.- 56 р
11. Маврина С. П. Комментарии к Трудовому кодексу РФ / под ред. С. П. Мавриной, В. А. Сафонова. - М.: Проспект, 2011.- 77 с.
12. Рыженков А. Ю. Трудовое право России: учебник / А. Ю. Рыженков, В. М., Мелехов, С. А. Шаронов. - М.: Юрайт, 2011. - 105 с.
13. Желтов, А. Б. Трудовое право России / О. Б. Желтов, Т. А. Сошников. - М.: Эксмо, 2011.- 47 с.
14. Орловский Ю.В. п. 502 актуальный выпуск трудового законодательства Российской Федерации.п. Орлов, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. - М.:Erit, 2010. - 31 С.
15. Оробец В. М. Трудовое право / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. - С.-Петербург, 2009.- 85 С.
16. Орловский, Ж. П. Трудовое право: некоторые вопросы применения / Ю. П. Орловский // Экономика и право. - 2010.-№ 1.- 32 С.
17. Архипов В. В. Обнаружение и изменение стандартов трудового статуса источника права российской правовой системы / В. В. Архипов // Законодательство и экономика. - 2009. - № 3.- 11 С.
18. Архипов В.В. Процесс реализации норм международного права в российском праве / В. В. Архипов // Законодательство и экономика. - 2009. - № 2. - 66 С.
19. Букреева Е. Правовая природа и функция местных источников трудового права в условиях рыночной экономики / Э. М. // Законодательство и экономика. - 2007. - № 1. - 59 С.
20. Пресняков М. Трудовые и гражданские правоотношения в сфере труда / М. Пресняков // Экономика и право. - 2010. - № 7. - 13 С.