

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 04.09.2025 11:29:47

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dcd93d14b31e62002d024035e010c5924ba098811c3e

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»

Цель преподавания дисциплины:

- изучение теоретических и практических основ системы социально-трудовых отношений, подходов и инструментов их регулирования;
- исследование обучающимися представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства федерального и регионального уровней.
- освоение обучающимися навыков практического применения и правового регулирования вопросов, возникающих в связи с участием в отношениях социального партнерства;
- формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для выполнения специальных функций в рамках профессионального стандарта, на воспитание соответствующих профессиональных и личностных качеств, необходимых для осуществления деятельности в системе социальной защиты населения.

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение обучающимися знаний относительно модели, правового регулирования и практики правоприменения социального партнерства в России;
- формирование навыка совершения юридических действий в рамках социального партнерства;
- формирование понимания роли правового регулирования и правоприменения в формировании модели социального партнерства;
- ознакомить обучающихся с понятием, принципами, системой, организационными формами, сторонами и органами социального партнерства в сфере труда;
- разъяснить сущность коллективных переговоров, участия работников в управлении организациями и иных организационных форм социального партнерства;
- раскрыть понятия коллективных договоров и соглашений как правовых форм социального партнерства, порядок их разработки и заключения;
- сопоставление с зарубежным опытом, развитие способности самостоятельного оценивания эффективности российской модели социального партнерства и отдельных его институтов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);
- способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13).

Разделы дисциплины:

1. Теоретические основы социального партнерства.
2. Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства.
3. Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства.
4. Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений.
5. Коллективные договоры и соглашения.
6. Участие работников в управлении организацией.
7. Участие в разрешении трудовых споров.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и
межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02
(шифр согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»
и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»
наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения _____ очная _____
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты», одобренного Ученым советом вуза Протокол № 6 от 24.02.2015 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты» на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «29» 08 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой региональной экономики и менеджмента
д.э.н., профессор

 Ю.В. Вертакова

Разработчик программы
к.э.н., доцент

 О.В. Михайлов

Согласовано:

на заседании кафедры КиП 31.08.2016г., N 1

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой; согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии к.психол.н., доцент

 Е.А. Никитина

Согласовано:

Директор научной библиотеки

 В.Г. Макаровская


Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 6 от «24» 02 2015 г., на заседании кафедры РЭиМ 1.09.2017г., N 1


(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой 

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 9 от «26» 03 2018 г., на заседании кафедры РЭиМ 31.08.2018г., N 1

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой 

 Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №11 от «27» 06 2016г., на заседании кафедры РЭиМ
Зав. кафедрой РЭиМ В. В. Ветрова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедр РЭиМ
Зав. кафедрой РЭиМ Ю. В. Курганова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедр РЭиМ
Зав. кафедрой Ю. С. Тимошенко

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедр РЭиМ
Зав. кафедрой Ю. С. Тимошенко

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедры региональной экономики
Зав. кафедрой «Региональная экономика» Ю. С. Тимошенко

1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»:

- изучение теоретических и практических основ системы социально-трудовых отношений, подходов и инструментов их регулирования;
- исследование обучающимися представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства федерального и регионального уровней.
- освоение обучающимися навыков практического применения и правового регулирования вопросов, возникающих в связи с участием в отношениях социального партнерства;
- формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для выполнения специальных функций в рамках профессионального стандарта, на воспитание соответствующих профессиональных и личностных качеств, необходимых для осуществления деятельности в системе социальной защиты населения.

1.2. Задачи дисциплины

- приобретение обучающимися знаний относительно модели, правового регулирования и практики правоприменения социального партнерства в России;
- формирование навыка совершения юридических действий в рамках социального партнерства;
- формирование понимания роли правового регулирования и правоприменения в формировании модели социального партнерства;
- ознакомить обучающихся с понятием, принципами, системой, организационными формами, сторонами и органами социального партнерства в сфере труда;
- разъяснить сущность коллективных переговоров, участия работников в управлении организациями и иных организационных форм социального партнерства;
- раскрыть понятия коллективных договоров и соглашений как правовых форм социального партнерства, порядок их разработки и заключения;
- сопоставление с зарубежным опытом, развитие способности самостоятельного оценивания эффективности российской модели социального партнерства и отдельных его институтов.

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны знать:

- основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»;
- место и роль социально трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия;
- структуру социально-трудовой системы предприятия и взаимосвязи ее составляющих;
- значение социального партнерства для регулирования трудовых отношений;
- основные понятия концепции социального партнерства, существующие модели и подходы к его регулированию;
- действующее трудовое законодательство Российской Федерации в области регулирования отношений социального партнерства, практику его применения;
- формирование субъектов и органов социального партнерства;
- процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;
- особенности разработки содержания коллективного договора, соглашения;
- порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров.
- основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на принципах партнерства предприятия в соответствии с тенденциями развития отечественного и международного подходов к управлению предприятием;

уметь:

- анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач;
- разрабатывать концепцию проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;
- готовить проекты документов, которые могут использоваться сторонами в процессе проведения коллективных переговоров, проведения консультаций, разрешения споров и осуществления иных форм взаимодействия;
- разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов;
- самостоятельно оценивать различные явления в сфере социального партнерства.

владеть:

- составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров;
 - составления документов, используемых социальными партнерами в процессе разрешения трудовых споров.
 - проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании;
 - порядком заключения, регистрация коллективного договора;
 - соглашениями как правовой акт социального партнерства;
 - сторонами коллективного соглашения и их представители;
 - порядком разработки и заключения коллективного соглашения;
 - содержанием и структура коллективного соглашения.
- У обучающихся формируются следующие компетенции:
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);
 - способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13).

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.15.1 относится к профессиональному циклу Б1, её вариативной части Б1.В.ДВ. учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» профиль «Социально-трудовые конфликты» изучаемую на 3 курсе (7 семестр).

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы (з.е.), 72 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	36
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	36
Контроль / зачет. (подготовка к зачету)	36

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
7 семестр		
1	Теоретические основы социального партнерства	1.1 Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория 1.2 Понятие и сущность социального партнерства. 1.3 Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в Российской Федерации 1.4 Правовой механизм социального партнерства: система, уровни, формы, принципы социального партнерства.
2	Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства	2.1 Понятие субъектов социального партнерства. 2.2 Стороны социального партнерства. Представители сторон. Право на объединение. 2.3 Работники как сторона социального партнерства. 2.4 Концепция трудового коллектива и его полномочий в управлении трудовыми отношениями. 2.5 Профсоюзы и иные представители работников. 2.6 Работодатели как сторона социального партнерства.
3	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	3.1 Основные принципы социального партнерства с точки зрения норм международного и российского права. 3.2 Понятие и проблемы обеспечения равноправия сторон социального партнерства. 3.3 Проблемы обеспечения полномочности представителей сторон социального партнерства.

		<p>3.4 Принципы уважения и учета интересов сторон и заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях.</p> <p>3.5 Правовое регулирование ответственности сторон социального партнерства: дисциплинарная, административная, уголовная, гражданско-правовая ответственность.</p> <p>3.6 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, трехсторонние комиссии субъектов федерации.</p>
4	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений	<p>4.1 Организация и порядок проведения коллективных переговоров.</p> <p>4.2 Ведение коллективных переговоров при множественности представителей со стороны работников и работодателей.</p> <p>4.3 Права и обязанности сторон в ходе ведения коллективных переговоров.</p> <p>4.5 Сроки проведения коллективных переговоров.</p> <p>4.6 Предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.</p> <p>4.7 Гарантии и компенсации лицам, участвующим в ведении коллективных переговоров.</p> <p>4.8 Ответственность сторон коллективных переговоров.</p>
5	Коллективные договоры и соглашения	<p>5.1 Стороны коллективного договора и их представители.</p> <p>5.2 Содержание коллективного договора.</p> <p>5.3 Юридическая сила коллективного договора, соотношение коллективного договора с индивидуальным трудовым договором, соглашением.</p> <p>5.4 Порядок заключения, регистрация коллективного договора.</p> <p>5.5 Соглашения как правовой акт социального партнерства.</p> <p>5.6 Стороны коллективного соглашения и их представители.</p> <p>5.7 Порядок разработки и заключения коллективного соглашения.</p> <p>5.8 Содержание и структура коллективного соглашения.</p>
6	Участие работников в управлении организацией	<p>6.1 Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>6.2 Проведение с работодателем консультаций представительными органами</p>

		<p>работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>6.3 Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.</p> <p>6.4 Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.</p>
7	Участие в разрешении трудовых споров	<p>7.1 Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства.</p> <p>7.2 Трудовые конфликты, трудовые протесты, трудовые споры. Индивидуальные и коллективные трудовые споры.</p> <p>7.3 Принципы и механизмы разрешения разногласий.</p> <p>7.4 Примирительные процедуры и органы, создаваемые в процессе их использования.</p> <p>7.5 Разрешение индивидуальных трудовых споров.</p> <p>7.6 Комиссии по трудовым спорам.</p> <p>7.7 Коллективные трудовые споры.</p> <p>7.8 Примирительные процедуры.</p> <p>7.9 Трудовой арбитражный суд.</p> <p>7.10 Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.</p>

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
7 семестр							
1	Теоретические основы социального партнерства	2	-	ПР №1	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С, Ди (2 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
2	Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства	2	-	ПР №2	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С, Ди (4 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
3	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	2	-	ПР №3	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С, Ди (6 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
4	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений	2	-	ПР №4	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С (8 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
5	Коллективные договоры и соглашения	4	-	ПР №5,6	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С, Кз (10, 12 недели семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
6	Участие работников в управлении организацией	2	-	ПР №7	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С (14 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
7	Участие в разрешении трудовых споров	4	-	ПР №8,9	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко, С, Кз (16, 18 недели семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13

* использование сокращений:

Ко – контрольный опрос

С – собеседование

Ди – деловая игра

Кз – кейс-задача

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
7 семестр		
1	Теоретические основы социального партнерства Контрольный опрос, собеседование, деловая игра	2
2	Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства Контрольный опрос, собеседование, деловая игра	2
3	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства Контрольный опрос, собеседование, деловая игра	2
4	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений Контрольный опрос, собеседование	2
5	Коллективные договоры и соглашения Контрольный опрос, собеседование, кейс-задача	4
6	Участие работников в управлении организацией Контрольный опрос, собеседование	2
7	Участие в разрешении трудовых споров Контрольный опрос, собеседование, кейс-задача	4
ВСЕГО		18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
7 семестр			
1	1.1 Правовые модели социального партнерства. 1.2 Современное российское законодательство и международные акты о социальном партнерстве. 1.3 Регулирование социального партнерства в актах Международной организации труда. 1.4 Социальное партнерство в условиях глобализации. 1.5 Корпоративная социальная ответственность. Опыт социального партнерства в период кризиса.	2 неделя семестра	4
2	2.1 История развития правового регулирования деятельности профсоюзов. 2.2 Особенности правового положения иных представительных органов работников в	4 неделя семестра	4

	<p>Российской Федерации.</p> <p>2.3 Представительные органы работников в других странах.</p> <p>2.4 Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза.</p> <p>2.5 Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства.</p> <p>2.6 Роль профсоюзов в системе социального партнерства.</p> <p>2.7 Современные проблемы регулирования статуса и правового положения профсоюзов.</p> <p>2.7 Представители работодателей.</p> <p>2.8 Объединения работодателей: понятие, правовой статус и виды.</p> <p>2.9 Роль объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>2.10 Права и обязанности объединений работодателей и их членов.</p> <p>2.11 Государство как особый субъект социально-партнерских отношений.</p> <p>2.12 Правовое положение, роль и функции государства в системе социального партнерства.</p>		
3	<p>3.1 Анализ эффективности законодательных положений об ответственности сторон социального партнерства в современных условиях.</p> <p>3.2 Практические проблемы реализации принципа свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений.</p> <p>3.3 Правовые средства обеспечения добровольности принятия обязательств и реальности принимаемых обязательств.</p> <p>3.4 Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.</p> <p>3.5 Трехсторонние и двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>3.6 Участие органов социального партнерства в формировании государственной политики в сфере труда.</p> <p>3.7 Органы социального партнерства, создаваемые на локальном уровне.</p> <p>3.8 Органы социального партнерства на международном уровне.</p>	6 неделя семестра	4
4	<p>4.1 История развития и законодательное регулирование коллективных переговоров.</p> <p>4.2 Природа и сущность права на ведение коллективных переговоров.</p> <p>4.3 Оформление и последствия недостижения согласия по вопросам, обсуждаемым в ходе коллективных переговоров.</p>	8 неделя семестра	4

	<p>4.4 Реализация соглашений, достигнутых в ходе коллективных переговоров (консультации, обмен информацией и т.п.).</p> <p>4.5 Современные дискуссии относительно изменения законодательства о коллективных переговорах.</p>		
5	<p>5.1 Понятие и правовая природа коллективного договора.</p> <p>5.2 Изменение и дополнение коллективного договора.</p> <p>5.3 Действие коллективного договора.</p> <p>5.4 Механизмы обеспечения выполнения коллективного договора.</p> <p>5.5 Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон за неисполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.</p> <p>5.6 Виды соглашений.</p> <p>5.7 Регистрация, изменение и дополнение соглашения.</p> <p>5.8 Действие коллективных соглашений, присоединение и распространение действия соглашений.</p> <p>5.9 Контроль за выполнением коллективных соглашений, ответственность за неисполнение принятых обязательств.</p> <p>5.10 Практика заключения коллективных договоров и соглашений в Российской Федерации.</p> <p>5.11 Заключение договоров на международном уровне.</p> <p>5.12 Договоры с транснациональными компаниями, международные рамочные соглашения.</p>	10, 12 недели семестра	8
6	<p>6.1 Учет мнения представительного органа работников.</p> <p>6.2 Право работников на внесение предложений и на участие в заседаниях органов работодателя при рассмотрении определенных вопросов.</p> <p>6.3 Иные формы участия работников в управлении организацией.</p>	14 неделя семестра	4
7	<p>7.1 Понятие и виды забастовок.</p> <p>7.2 Правовые вопросы организации и проведения забастовок.</p> <p>7.3 Иные средства, используемые в процессе разрешения коллективного трудового спора и проведения забастовки: локаут, митинги, демонстрации, пикетирования и др.: правовое регулирование и практика использования.</p> <p>7.4 Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, судов, иных государственных органов в</p>	16, 18 недели семестра	8

	разрешении коллективных трудовых споров: правовое регулирование и практика. 7.5 Современные дискуссии относительно изменения законодательства и практики разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовок. 7.6 Подходы международных органов.		
ВСЕГО			36

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

1. библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

2. кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем рефератов и докладов; вопросов к экзаменам и зачетам; методических указаний к выполнению курсовых работ и т.д.

3. типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии. Практическая подготовка обучающихся Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 по направлению подготовки 12.03.04 «Биотехнические системы и технологии» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
7 СЕМЕСТР			
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	Тема 1. Теоретические основы социального партнерства	Деловая игра (ролевая игра)	1
2	Тема 2. Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства	Деловая игра (ролевая игра)	1
3	Тема 3. Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	Деловая игра (ролевая игра)	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме за 7 семестр</i>			4
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	Тема 5. Коллективные договоры и соглашения	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	2
2	Тема 7. Участие в разрешении трудовых споров	Разбор конкретной ситуации (кейс-задача)	2
<i>Итого часов практических занятий,</i>			4

<i>проводимых в интерактивной форме за 7 семестр</i>	
--	--

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направленности профилю, программы бакалавриата.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях оборудованных полностью в подразделениях университета.

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181 (в РПД по ОП ВО медицинского образования следует указать положение П 02.189).

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует гражданскому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки экономики, высокого профессионализма ученых представителей производства, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; причастных к развитию науки, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, гражданственности, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, круглые столы, диспуты и др.;

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся

способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	Экономика	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов; Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4)	Правоведение	Альтернативные формы разрешения конфликтов; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практикум по медиаторской деятельности	Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов; Административно-правовые режимы; Юридическая конфликтология; Примирительные процедуры и администрирование; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13)	Экономика	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практикум по медиаторской деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства; Административно-правовые режимы; Юридическая конфликтология; Примирительные процедуры и администрирование; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-3 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»; место и роль социально-трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия;</p> <p>УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров</p>	<p>ЗНАТЬ: основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»; место и роль социально-трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия; структуру социально-трудовой системы предприятия и взаимосвязи ее составляющих; значение социального партнерства для регулирования трудовых отношений;</p> <p>УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач; разрабатывать концепцию проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров; составлением документов, используемых социальными партнерами в процессе разрешения трудовых споров</p>	<p>ЗНАТЬ: основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»; место и роль социально-трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия; структуру социально-трудовой системы предприятия и взаимосвязи ее составляющих; значение социального партнерства для регулирования трудовых отношений; основные понятия концепции социального партнерства, существующие модели и подходы к его регулированию; действующее трудовое законодательство Российской Федерации в области регулирования отношений социального партнерства, практику его применения;</p> <p>УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач; разрабатывать концепцию проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений; готовить проекты документов, которые могут использоваться сторонами в процессе проведения коллективных переговоров, проведения консультаций, разрешения споров и осуществления иных форм взаимодействия;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров; составлением документов, используемых социальными партнерами в процессе разрешения трудовых споров.</p>
ОК-4 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p>	<p>ЗНАТЬ: формирование субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для</p>	<p>ЗНАТЬ: формирование субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения</p>	<p>ЗНАТЬ: формирование субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных</p>

	<p>2. <i>Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p>3. <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>заключения коллективных договоров и соглашений;</p> <p>УМЕТЬ: разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.</p>	<p>коллективных договоров и соглашений; особенности разработки содержания коллективного договора, соглашения; порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров.</p> <p>УМЕТЬ: разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов; самостоятельно оценивать различные явления в сфере социального партнерства.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании по порядку заключения, регистрации коллективного договора. оглашениями как правовой акт социального партнерства. сторонами коллективного соглашения и их представители.</p>	<p>договоров и соглашений; особенности разработки содержания коллективного договора, соглашения; порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров.</p> <p>основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на принципах партнерства предприятия в соответствии с тенденциями развития отечественного и международного подходов к управлению предприятием;</p> <p>УМЕТЬ: разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов; самостоятельно оценивать различные явления в сфере социального партнерства.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании. порядком заключения, регистрации коллективного договора. соглашениями как правовой акт социального партнерства. сторонами коллективного соглашения и их представители. орядком разработки и заключения коллективного соглашения. содержанием и структура коллективного соглашения.</p>
ПК-13 / завершающий	<p>1. <i>Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p>2. <i>Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p>3. <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>ЗНАТЬ: систему и принципы управления организацией</p> <p>УМЕТЬ: получать от работодателя информацию по интересующим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников</p> <p>ВЛАДЕТЬ: применять на практике принципы и механизмы разрешения разногласий; техникой примирительных процедур</p>	<p>ЗНАТЬ: систему и принципы управления организацией; основные формы участия работников в управлении организацией</p> <p>УМЕТЬ: получать от работодателя информацию по интересующим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждать с работодателем вопросы о работе организации, вносить предложения о ее совершенствовании</p> <p>ВЛАДЕТЬ: применять на практике принципы и механизмы разрешения разногласий;</p>	<p>ЗНАТЬ: систему и принципы управления организацией; основные формы участия работников в управлении организацией; порядок проведения с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>УМЕТЬ: получать от работодателя информацию по интересующим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждать с работодателем вопросы о работе организации, вносить предложения о ее</p>

			техникой примирительных процедур; методикой разрешения индивидуальных трудовых споров; навыками участия в комиссии по трудовым спорам	совершенствовании; разрешать разногласия, возникающие в отношениях социального партнерства ВЛАДЕТЬ: применять на практике принципы и механизмы разрешения разногласий; техникой примирительных процедур; методикой разрешения индивидуальных трудовых споров; навыками участия в комиссии по трудовым спорам; методикой урегулирования коллективных трудовых споров; методикой примирительных процедур
--	--	--	---	--

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические основы социального партнерства	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование; Деловая игра	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
2	Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование; Деловая игра	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
3	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование; Деловая игра	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
4	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
5	Коллективные договоры и соглашения	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование; Кейс-задача	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
6	Участие работников в управлении организацией	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
7	Участие в разрешении трудовых споров	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос; Собеседование; Кейс-задача	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы к дискуссии по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»:

1. По закону количество членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений... Социальное партнёрство осуществляется в форме
2. Общее собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует
3. Коллективный договор вступает в силу
4. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является
5. Основным принципом социального партнерства является
6. На локальном уровне социального партнерства устанавливаются
7. Указ Президента «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» вступил в действие в
8. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из
9. Институт обеспечения занятости и трудоустройства, согласно программе дисциплины «Трудовое право», включен в
10. Занятыми считаются граждане

Тест по разделу (теме) 1. Теоретические основы социального партнерства

- | | |
|---|---|
| <p>1. Сторонами социального партнерства являются:</p> <p>а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;</p> <p>б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;</p> <p>в) комиссии по трудовым спорам;</p> <p>г) органы законодательной власти;</p> <p>д) органы судебной власти.</p> <p>2. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:</p> <p>а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;</p> | <p>б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;</p> <p>в) органы государственной власти;</p> <p>г) органы местного самоуправления;</p> <p>д) объединения работодателей;</p> <p>е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.</p> <p>3. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:</p> <p>а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;</p> |
|---|---|

- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем – индивидуальным предпринимателем;
- г) органы государственной власти;
- д) органы местного самоуправления;
- е) объединения работодателей.

4. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

- а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

5. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

- а) немедленно после получения указанного предложения;
- б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;

в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;

г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

6. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

- а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;
- б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;
- в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;
- г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.

7. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- а) коллективные переговоры прекращаются;
- б) составляется протокол разногласий;
- в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

8. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

- а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- в) в семидневный срок направляется на обязательную

регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;

г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;

д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.

9. Коллективный договор заключается на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

11. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

- а) действие коллективного договора прекращается;
- б) коллективный договор сохраняет свое действие;
- в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также

расторжения трудового договора с руководителем организации.

12. При смене формы собственности организации коллективный договор:

- а) прекращается;
- б) сохраняет свое действие;
- в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:

- а) федеральный;
- б) межрегиональный;
- в) региональный;
- г) отраслевой;
- д) территориальный;
- е) локальный.

14. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:

- а) 1 года;
- б) 2 лет;
- в) 3 лет;
- г) 4 лет;
- д) 5 лет.

15. Стороны имеют право:

- а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
- б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
- в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет;
- г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет;
- д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет;

е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится:

- в форме зачета в 7-ом семестре.

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
7 семестр				
1 контрольная точка				
Практическое занятие № 1 (деловая игра / ролевая игра)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 2 (анализ конкретной ситуации/кейс-задача)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Контрольная работа по теме 1-2 (вопросы (по вариантам) к контрольной работе формирует преподаватель в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях)	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Итого за 1 контрольную точку	6		12	
2 контрольная точка				
Практическое занятие № 3 (подготовка реферата, доклада, сообщения)	1	Выполнил, но «не защитил»	3	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие № 4 (подготовка реферата, доклада, сообщения)	1	Выполнил, но «не защитил»	3	Выполнил и «защитил»
Научно-исследовательская работа (групповая / индивидуальная работа) (регламентированное задание, позволяющее аргументировать собственную точку зрения)	4	Выполнил, но «не защитил» (не аргументировал собственную точку зрения)	6	Выполнил и «защитил» (уверенно аргументировал собственную точку зрения)
Итого за 2 контрольную точку	6		12	

3 контрольная точка				
Практическое занятие № 5 (деловая игра / ролевая игра)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 6 (деловая игра / ролевая игра; кейс- задача / анализ конкретной ситуации)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Аналитическая работа (подготовка доклада, сообщения) (публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной темы)	4	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 3 контрольную точку	6		12	
4 контрольная точка				
Практическое занятие № 7 (подготовка реферата, доклада, сообщения)	1	Выполнил и «не защитил» задание	3	Выполнил и «защитил» задание
Практическое занятие № 8 (анализ конкретной ситуации / кейс- задача)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Тестирование (тестовые задания) (тесты формируются в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях (тема 1-7) и с помощью системы интернет- тестирования (СИТ) или с помощью вариантов тестов от преподавателя)	4	При тестировании доля правильных ответов менее 50 %	6	При тестировании доля правильных ответов более 50 %
Итого за 4 контрольную точку	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная учебная литература

1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология [Текст] : учебное пособие / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. – 183 с.
2. Дзгоева-Сулейманова, Фатима Олеговна. Трудовое право. Краткий курс [Текст] : учебное пособие / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова. - Москва : Проспект, 2015. - 184 с.
3. Молокова, Маргарита Александровна . Конфликтология [Текст] : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с.
4. Молокова, Маргарита Александровна . Конфликтология: учебное М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с.
5. Социальные конфликты / Юго-Западный государственный университет, Кафедра философии и социологии ; ЮЗГУ ; сост.: А. В. Сапронов [и др.]. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 54 с.
6. Социология международных отношений/ Юго-Западный государственный университет, Кафедра философии и социологии ; ЮЗГУ ; сост. Н. А. Некрасова. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 93 с

8.2. Дополнительная учебная литература

1. Абрамов, Александр Петрович. Социология управления [Текст] : учебное пособие / А. П. Абрамов, Е. И. Боев, Е. Г. Каменский. - Старый Оскол : ТНТ, 2012. - 340 с.
2. Гостенина, Валентина Ивановна. Социология массовой коммуникации [Текст] : учебное пособие / В. И. Гостенина, А. Г. Киселев. - М. : Альфа-М, 2012. - 352 с.
3. Государственно-частное партнерство в образовательной сфере [Текст] : учебное пособие / С. Г. Емельянов [и др.] ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Юго-Западный государственный университет". - СПб. : Лема, 2012. - 200 с.
4. Курская область. Традиции. Бизнес. Партнерство [Текст] = Kursk Region. Traditions. Business. Partnership : информационно-рекламный

справочник / под общ. ред. Ю. А. Криволапова ; авт. кол.: Е. А. Левашова, Е. В. Горохова, О. П. Павлова. - Курск : [б. и.], 2012. - 87 с.

5. Петрищева, Ирина Владимировна (канд. экон. наук). Формирование стратегии взаимодействия малых и крупных бизнес-структур на основе субконтрактации [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / науч. рук. д-р экон. наук, проф. Ю. В.Вертакова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Юго-Западный государственный университет". - Курск : [б. и.], 2012. - 161 с.

6. Сапронов, Алексей Викторович. Конфликтология [Текст] : учебно-методическое пособие / Юго-Западный гос. ун-т ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2012. - 142 с.

7. Шевякин, Андрей Сергеевич (канд. экон. наук). Управление воспроизводством и использованием трудовых ресурсов в региональной экономике [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / науч. рук. д-р экон. наук И. В. Минакова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Юго-Западный государственный университет". - Курск : [б. и.], 2012. - 178 с.

8.3. Перечень методических указаний

8.4. Другие учебно-методические материалы

1. Горшков, Михаил Константинович. Социология: методология и методы [Текст] : интерактивное учебное пособие / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. - Изд. 2-е. - Москва : ФГАНУ "Центр социального прогнозирования и маркетинга", 2012. - 404 с

2. Фомичева, И. Д. Социология: учебное пособие / И. Д. Фомичева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Аспект Пресс, 2012. - 359 с.

3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник / Ж. Т. Тощенко. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 424 с.

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Вестник РГГУ. Серия: Экономика и архивоведение. Информатика. Защита информации и информационная безопасность
3. Библиотекосведение. Экономика. Информология
4. Журнал Делопроизводство N4 2016
5. Журнал Вестник «Эффективный электронный документооборот: от делопроизводства до архива» (Инфодокум.доу / архив-2013). профессиональный форум в москве 10-11 декабря 2013 г.

6. Журнал Вестник Признаки, свойства и функции документа: опыт рационализации понятий.
7. Инновации.
8. Электронный журнал "Современные технологии делопроизводства и документооборота"
9. Бизнес- Пресса. Делопроизводство и документооборот на предприятии.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - www.questel.com
3. ProQuest Dissertations & Theses - www.search.proquest.com
4. Wiley online library - www.onlinelibrary.wiley.com
5. Университетская библиотека онлайн - www.biblioclub.ru
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex РИНЦ – www.elibrary.ru/defaultx.asp
9. Электронно-библиотечная система IPRbooks – www.bibliocomplectator.ru/available
10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru/>
11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - www.economy.gov.ru
12. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>
13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) - www.нэб.рф
14. Правовая и новостная база «Информо» - www.informio.ru
15. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
16. Научно-информационный портал ВINITI РАН - <http://viniti.ru>
17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - www.consultant.ru
18. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» являются лекции и практические занятия. Обучающийся не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» работа студентов организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
 - проведение собеседования по теме лекции;
 - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
 - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
 - подготовка к тестированию;
6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать зачет по дисциплине «Экономика».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов (глоссарий к каждой теме содержится в разделе 2 учебно-методического пособия). Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «Скрин-шот» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов раздела 2 учебно-методического пособия), предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).

- Запоминание подобранного по плану материала.

- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.

- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.

- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.

- Выполнение заданий преподавателя.

- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) *докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий)* на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания

различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);
- 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);
- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);
- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);
- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);
- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставаемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Экономика» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий (решения задач, выполнения расчетных и лабораторных работ, оформление отчетов о самостоятельной работе)*, содержание которых определяется содержанием учебно-методического пособия. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь настоящим учебно-методическим пособием, конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме. Все практические задания для самостоятельного выполнения студентами, приведенные в учебно-методическом пособии обязательны для выполнения в полном объеме.

Подготовка к тестированию предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в учебно-методическом пособии.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.
2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- ответ на вопросы, приведенные к каждой теме (см. раздел 2 учебно-методического пособия);
- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки (данное учебно-методическое пособие предполагает вопросы для самоконтроля по каждой изучаемой теме);

- самостоятельное тестирование по предложенным в учебно-методическом пособии тестовых заданий.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Операционная система Windows

Libreoffice

Справочно-поисковая система КонсультантПлюс

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры информационной безопасности оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – аудитория а-103), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;

- Мониторы 15" TFT Proview;

- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;

- Экран Screen Media Apollo 153*203 на штативе;

- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);

- Проектор Vivitek D517;

- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты,

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место,

передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»

Цель преподавания дисциплины:

- изучение теоретических и практических основ системы социально-трудовых отношений, подходов и инструментов их регулирования;
- исследование обучающимися представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства федерального и регионального уровней.
- освоение обучающимися навыков практического применения и правового регулирования вопросов, возникающих в связи с участием в отношениях социального партнерства;
- формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для выполнения специальных функций в рамках профессионального стандарта, на воспитание соответствующих профессиональных и личностных качеств, необходимых для осуществления деятельности в системе социальной защиты населения.

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение обучающимися знаний относительно модели, правового регулирования и практики правоприменения социального партнерства в России;
- формирование навыка совершения юридических действий в рамках социального партнерства;
- формирование понимания роли правового регулирования и правоприменения в формировании модели социального партнерства;
- ознакомить обучающихся с понятием, принципами, системой, организационными формами, сторонами и органами социального партнерства в сфере труда;
- разъяснить сущность коллективных переговоров, участия работников в управлении организациями и иных организационных форм социального партнерства;
- раскрыть понятия коллективных договоров и соглашений как правовых форм социального партнерства, порядок их разработки и заключения;
- сопоставление с зарубежным опытом, развитие способности самостоятельного оценивания эффективности российской модели социального партнерства и отдельных его институтов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);
- способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13).

Разделы дисциплины:

1. Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства.
2. Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений.
3. Участие работников в управлении организацией.
4. Участие в разрешении трудовых споров.


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и
межкультурной коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02

(цифры согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»

и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»

наименование профиля, специальности или магистерской программы

форма обучения _____

очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты», одобренного Ученым советом вуза Протокол № 6 от 24.02.2015 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты» на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «29» 08 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой региональной экономики и менеджмента д.э.н., профессор

 Ю.В. Вертакова

Разработчик программы к.э.н., доцент

 О.В. Михайлов

Согласовано:

на заседании кафедры КиП 31.08.2016г., №1

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой; согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии к.психол.н., доцент

 Е.А. Никитина


Согласовано:

Директор научной библиотеки

 В.Г. Макаровская


Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 6 от «24» 02 20 15 г., на заседании кафедры РЭиМ 1.09.2017г., №1

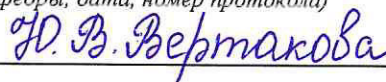
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой 

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 9 от «26» 03 20 18 г., на заседании кафедры РЭиМ 31.08.2018г., №1

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой 

 Ю.В. Вертакова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №11 от «27» 06 2016г., на заседании кафедры РЭиМ «02» 07 2019г., протокол №29.
Зав. кафедрой РЭиМ В. В. Ветрова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании каф. РЭиМ «07» 07 2020г., протокол №6.
Зав. кафедрой РЭиМ Ю. В. Курдюкова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании каф. РЭиМ «05» 04 2021г., протокол №15.
Зав. кафедрой Ю. С. Тимошенко

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании каф. РЭиМ «05» 07 2021г., протокол №13.
Зав. кафедрой Ю. С. Тимошенко

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедры региональной экономики «23» 06 2023г., протокол №20.
Зав. кафедрой «Региональная экономика» Ю. С. Тимошенко

1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»:

- изучение теоретических и практических основ системы социально-трудовых отношений, подходов и инструментов их регулирования;
- исследование обучающимися представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства федерального и регионального уровней.
- освоение обучающимися навыков практического применения и правового регулирования вопросов, возникающих в связи с участием в отношениях социального партнерства;
- формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для выполнения специальных функций в рамках профессионального стандарта, на воспитание соответствующих профессиональных и личностных качеств, необходимых для осуществления деятельности в системе социальной защиты населения.

1.2. Задачи дисциплины

- приобретение обучающимися знаний относительно модели, правового регулирования и практики правоприменения социального партнерства в России;
- формирование навыка совершения юридических действий в рамках социального партнерства;
- формирование понимания роли правового регулирования и правоприменения в формировании модели социального партнерства;
- ознакомить обучающихся с понятием, принципами, системой, организационными формами, сторонами и органами социального партнерства в сфере труда;
- разъяснить сущность коллективных переговоров, участия работников в управлении организациями и иных организационных форм социального партнерства;
- раскрыть понятия коллективных договоров и соглашений как правовых форм социального партнерства, порядок их разработки и заключения;
- сопоставление с зарубежным опытом, развитие способности самостоятельного оценивания эффективности российской модели социального партнерства и отдельных его институтов.

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны знать:

- основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»;
- место и роль социально трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия;
- структуру социально-трудовой системы предприятия и взаимосвязи ее составляющих;
- значение социального партнерства для регулирования трудовых отношений;
- основные понятия концепции социального партнерства, существующие модели и подходы к его регулированию;
- действующее трудовое законодательство Российской Федерации в области регулирования отношений социального партнерства, практику его применения;
- формирование субъектов и органов социального партнерства;
- процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;
- особенности разработки содержания коллективного договора, соглашения;
- порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров.
- основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на принципах партнерства предприятия в соответствии с тенденциями развития отечественного и международного подходов к управлению предприятием;

уметь:

- анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач;
- разрабатывать концепцию проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;
- готовить проекты документов, которые могут использоваться сторонами в процессе проведения коллективных переговоров, проведения консультаций, разрешения споров и осуществления иных форм взаимодействия;
- разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов;
- самостоятельно оценивать различные явления в сфере социального партнерства.

владеть:

- составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров;
 - составления документов, используемых социальными партнерами в процессе разрешения трудовых споров.
 - проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании;
 - порядком заключения, регистрация коллективного договора;
 - соглашениями как правовой акт социального партнерства;
 - сторонами коллективного соглашения и их представители;
 - порядком разработки и заключения коллективного соглашения;
 - содержанием и структура коллективного соглашения.
- У обучающихся формируются следующие компетенции:
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);
 - способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13).

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.15.1 относится к профессиональному циклу Б1, её вариативной части Б1.В.ДВ. учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» профиль «Социально-трудовые конфликты» изучаемую на 4 курсе (8 семестр).

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы (з.е.), 72 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	16,1
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	16
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	56
Контроль / зачет. (подготовка к зачету)	

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
8 семестр		
1	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	<p>1.1 Основные принципы социального партнерства с точки зрения норм международного и российского права.</p> <p>1.2 Понятие и проблемы обеспечения равноправия сторон социального партнерства.</p> <p>1.3 Проблемы обеспечения полномочности представителей сторон социального партнерства.</p> <p>1.4 Принципы уважения и учета интересов сторон и заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях.</p> <p>1.5 Правовое регулирование ответственности сторон социального партнерства: дисциплинарная, административная, уголовная, гражданско-правовая ответственность.</p> <p>1.6 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, трехсторонние комиссии субъектов федерации.</p>
2	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений	<p>2.1 Организация и порядок проведения коллективных переговоров.</p> <p>2.2 Ведение коллективных переговоров при множественности представителей со стороны работников и работодателей.</p> <p>2.3 Права и обязанности сторон в ходе ведения коллективных переговоров.</p> <p>2.5 Сроки проведения коллективных переговоров.</p> <p>2.6 Предоставление информации, необходимой для ведения коллективных</p>

		<p>переговоров.</p> <p>2.7 Гарантии и компенсации лицам, участвующим в ведении коллективных переговоров.</p> <p>2.8 Ответственность сторон коллективных переговоров.</p>
3	Участие работников в управлении организацией	<p>3.1 Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>3.2 Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>3.3 Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.</p> <p>3.4 Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.</p>
4	Участие в разрешении трудовых споров	<p>4.1 Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства.</p> <p>4.2 Трудовые конфликты, трудовые протесты, трудовые споры. Индивидуальные и коллективные трудовые споры.</p> <p>4.3 Принципы и механизмы разрешения разногласий.</p> <p>4.4 Примирительные процедуры и органы, создаваемые в процессе их использования.</p> <p>4.5 Разрешение индивидуальных трудовых споров.</p> <p>4.6 Комиссии по трудовым спорам.</p> <p>4.7 Коллективные трудовые споры.</p> <p>4.8 Примирительные процедуры.</p> <p>4.9 Трудовой арбитражный суд.</p> <p>4.10 Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.</p>

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
8 семестр							
1	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	2	-	1	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Ко, Ди (2 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
2	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений	2	-	2	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Ко (4 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
3	Участие работников в управлении организацией	2	-	3	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Ко (6 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13
4	Участие в разрешении трудовых споров	2	-	4	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Ко, Кз (8 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4; ПК-13

* использование сокращений:

С – собеседование

Ко – контрольный опрос

Ди – деловая игра

Кз – кейс-задача

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
8 семестр		
1	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства Контрольный опрос, собеседование, деловая игра	2
2	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений Контрольный опрос, собеседование	2
3	Участие работников в управлении организацией Контрольный опрос, собеседование	2
4	Участие в разрешении трудовых споров Контрольный опрос, собеседование, кейс-задача	2
ВСЕГО		8

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
8 семестр			
1	Теоретические основы социального партнерства 1.1 Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория 1.2 Понятие и сущность социального партнерства. 1.3 Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в Российской Федерации 1.4 Правовой механизм социального партнерства: система, уровни, формы, принципы социального партнерства. 1.5 Правовые модели социального партнерства. 1.6 Современное российское законодательство и международные акты о социальном партнерстве. 1.7 Регулирование социального партнерства в актах Международной организации труда. 1.8 Социальное партнерство в условиях глобализации.	2 неделя семестра	7

	1.9 Корпоративная социальная ответственность. Опыт социального партнерства в период кризиса.		
2	<p>Субъекты социального партнерства: правовой статус и вопросы представительства</p> <p>2.1 Понятие субъектов социального партнерства.</p> <p>2.2 Стороны социального партнерства. Представители сторон. Право на объединение.</p> <p>2.3 Работники как сторона социального партнерства.</p> <p>2.4 Концепция трудового коллектива и его полномочий в управлении трудовыми отношениями.</p> <p>2.5 Профсоюзы и иные представители работников.</p> <p>2.6 Работодатели как сторона социального партнерства.</p> <p>2.7 История развития правового регулирования деятельности профсоюзов.</p> <p>2.8 Особенности правового положения иных представительных органов работников в Российской Федерации.</p> <p>2.9 Представительные органы работников в других странах.</p> <p>2.10 Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза.</p> <p>2.11 Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства.</p> <p>2.12 Роль профсоюзов в системе социального партнерства.</p> <p>2.13 Современные проблемы регулирования статуса и правового положения профсоюзов.</p> <p>2.14 Представители работодателей.</p> <p>2.15 Объединения работодателей: понятие, правовой статус и виды.</p> <p>2.16 Роль объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>2.17 Права и обязанности объединений работодателей и их членов.</p> <p>2.18 Государство как особый субъект социально-партнерских отношений.</p> <p>2.19 Правовое положение, роль и функции государства в системе социального партнерства.</p>	4 неделя семестра	7
3	<p>Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства</p> <p>3.1 Анализ эффективности законодательных положений об ответственности сторон социального партнерства в современных условиях.</p> <p>3.2 Практические проблемы реализации принципа свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных</p>	6 неделя семестра	7

	<p>договоров, соглашений.</p> <p>3.3 Правовые средства обеспечения добровольности принятия обязательств и реальности принимаемых обязательств.</p> <p>3.4 Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.</p> <p>3.5 Трехсторонние и двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>3.6 Участие органов социального партнерства в формировании государственной политики в сфере труда.</p> <p>3.7 Органы социального партнерства, создаваемые на локальном уровне.</p> <p>3.8 Органы социального партнерства на международном уровне.</p>		
4	<p>Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений</p> <p>4.1 История развития и законодательное регулирование коллективных переговоров.</p> <p>4.2 Природа и сущность права на ведение коллективных переговоров.</p> <p>4.3 Оформление и последствия недостижения согласия по вопросам, обсуждаемым в ходе коллективных переговоров.</p> <p>4.4 Реализация соглашений, достигнутых в ходе коллективных переговоров (консультации, обмен информацией и т.п.).</p> <p>4.5 Современные дискуссии относительно изменения законодательства о коллективных переговорах.</p>	8 неделя семестра	7
5	<p>5.1 Стороны коллективного договора и их представители.</p> <p>5.2 Содержание коллективного договора.</p> <p>5.3 Юридическая сила коллективного договора, соотношение коллективного договора с индивидуальным трудовым договором, соглашением.</p> <p>5.4 Порядок заключения, регистрация коллективного договора.</p> <p>5.5 Соглашения как правовой акт социального партнерства.</p> <p>5.6 Стороны коллективного соглашения и их представители.</p> <p>5.7 Порядок разработки и заключения коллективного соглашения.</p> <p>5.8 Содержание и структура коллективного соглашения.</p> <p>5.9 Понятие и правовая природа коллективного договора.</p> <p>5.10 Изменение и дополнение коллективного договора.</p> <p>5.11 Действие коллективного договора.</p>	10, 12 недели семестра	14

	<p>5.12 Механизмы обеспечения выполнения коллективного договора.</p> <p>5.13 Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон за неисполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.</p> <p>5.14 Виды соглашений.</p> <p>5.15 Регистрация, изменение и дополнение соглашения.</p> <p>5.16 Действие коллективных соглашений, присоединение и распространение действия соглашений.</p> <p>5.17 Контроль за выполнением коллективных соглашений, ответственность за неисполнение принятых обязательств.</p> <p>5.18 Практика заключения коллективных договоров и соглашений в Российской Федерации.</p> <p>5.19 Заключение договоров на международном уровне.</p> <p>5.20 Договоры с транснациональными компаниями, международные рамочные соглашения.</p>		
6	<p>Участие работников в управлении организацией</p> <p>6.1 Учет мнения представительного органа работников.</p> <p>6.2 Право работников на внесение предложений и на участие в заседаниях органов работодателя при рассмотрении определенных вопросов.</p> <p>6.3 Иные формы участия работников в управлении организацией.</p>	14 неделя семестра	7
7	<p>Участие в разрешении трудовых споров</p> <p>7.1 Понятие и виды забастовок.</p> <p>7.2 Правовые вопросы организации и проведения забастовок.</p> <p>7.3 Иные средства, используемые в процессе разрешения коллективного трудового спора и проведения забастовки: локаут, митинги, демонстрации, пикетирования и др.: правовое регулирование и практика использования.</p> <p>7.4 Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, судов, иных государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров: правовое регулирование и практика.</p> <p>7.5 Современные дискуссии относительно изменения законодательства и практики разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовок.</p> <p>7.6 Подходы международных органов.</p>	16, 18 недели семестра	7
ВСЕГО			56

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

1. библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

2. кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем рефератов и докладов; вопросов к экзаменам и зачетам; методических указаний к выполнению курсовых работ и т.д.

3. типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии. Практическая подготовка обучающихся Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 по направлению подготовки 12.03.04 «Биотехнические системы и технологии» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и

занятости населения Курской области. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
8 СЕМЕСТР			
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	Тема 1. Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	Деловая игра (ролевая игра)	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме за 8 семестр</i>			2
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	Тема 4. Участие в разрешении трудовых споров	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
<i>Итого часов практических занятий, проводимых в интерактивной форме за 8 семестр</i>			2

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направленности профилю, программы бакалавриата.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях оборудованных полностью в подразделениях университета.

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181 (в РПД по ОП ВО медицинского образования следует указать положение П 02.189).

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого

обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует гражданскому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки экономики, высокого профессионализма ученых представителей производства, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; причастных к развитию науки, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, гражданственности, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, круглые столы, диспуты и др.;

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качества, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Экономика	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов; Технологии	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства; Мотивация и

(ОК-3)		урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	стимулирование трудовой деятельности
способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4)	Правоведение	Альтернативные формы разрешения конфликтов; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практикум по медиаторской деятельности	Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов; Административно-правовые режимы; Юридическая конфликтология; Примирительные процедуры и администрирование; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13)	Экономика	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практикум по медиаторской деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства; Административно-правовые режимы; Юридическая конфликтология; Примирительные процедуры и администрирование; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-3 / завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	ЗНАТЬ: основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»; место и роль социально-трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия; УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач;	ЗНАТЬ: основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»; место и роль социально-трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия; структуру социально-трудовой системы предприятия и взаимосвязи ее составляющих; значение социального партнерства для регулирования трудовых отношений; УМЕТЬ:	ЗНАТЬ: основное содержание дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»; место и роль социально-трудовых отношений на принципах партнерства в развитии предприятия; структуру социально-трудовой системы предприятия и взаимосвязи ее составляющих; значение социального партнерства для регулирования трудовых отношений; основные понятия концепции социального партнерства, существующие модели и подходы к его регулированию; действующее трудовое

		<p>ВЛАДЕТЬ: составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров;</p>	<p>анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач; разрабатывать концепцию проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров; составления документов, используемых социальными партнерами в процессе разрешения трудовых споров.</p>	<p>законодательство Российской Федерации в области регулирования отношений социального партнерства, практику его применения;</p> <p>УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач; разрабатывать концепцию проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений; готовить проекты документов, которые могут использоваться сторонами в процессе проведения коллективных консультаций, разрешения споров и осуществления иных форм взаимодействия;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: составлением документов, разрабатываемых и используемых в процессе ведения коллективных переговоров; составления документов, используемых социальными партнерами в процессе разрешения трудовых споров.</p>
ОК-4 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: формирование субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;</p> <p>УМЕТЬ: разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.</p>	<p>ЗНАТЬ: формирование субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений; особенности разработки содержания коллективного договора, соглашения; порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров.</p> <p>УМЕТЬ: разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов; самостоятельно оценивать различные явления в сфере социального партнерства.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;</p>	<p>ЗНАТЬ: формирование субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений; особенности разработки содержания коллективного договора, соглашения; порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров. основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на принципах партнерства предприятия в соответствии с тенденциями развития отечественного и международного подходов к управлению предприятием;</p> <p>УМЕТЬ: разрабатывать проекты коллективного договора, локальных нормативных актов; самостоятельно оценивать различные явления в сфере социального партнерства.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: проведением с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих</p>

			<p>обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании порядком заключения, регистрация коллективного договора.</p> <p>оглашениями как правовой акт социального партнерства. сторонами коллективного соглашения и их представители.</p>	<p>нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании. порядком заключения, регистрация коллективного договора.</p> <p>соглашениями как правовой акт социального партнерства. сторонами коллективного соглашения и их представители. орядком разработки и заключения коллективного соглашения.</p> <p>содержанием и структура коллективного соглашения.</p>
ПК-13 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ЗНАТЬ: систему и принципы управления организацией</p> <p>УМЕТЬ: получать от работодателя информацию по интересующим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников</p> <p>ВЛАДЕТЬ: применять на практике принципы и механизмы разрешения разногласий; техникой примирительных процедур</p>	<p>ЗНАТЬ: систему и принципы управления организацией; основные формы участия работников в управлении организацией</p> <p>УМЕТЬ: получать от работодателя информацию по интересующим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждать с работодателем вопросы о работе организации, вносить предложений о ее совершенствовании</p> <p>ВЛАДЕТЬ: применять на практике принципы и механизмы разрешения разногласий; техникой примирительных процедур; методикой разрешения индивидуальных трудовых споров; навыками участия в комиссии по трудовым спорам</p>	<p>ЗНАТЬ: систему и принципы управления организацией; основные формы участия работников в управлении организацией; порядок проведения с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>УМЕТЬ: получать от работодателя информацию по интересующим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждать с работодателем вопросы о работе организации, вносить предложений о ее совершенствовании; разрешать разногласия, возникающие в отношениях социального партнерства</p> <p>ВЛАДЕТЬ: применять на практике принципы и механизмы разрешения разногласий; техникой примирительных процедур; методикой разрешения индивидуальных трудовых споров; навыками участия в комиссии по трудовым спорам; методикой урегулирования коллективных трудовых споров; методикой примирительных процедур</p>

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование; Контрольный опрос; Деловая игра	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2
2	Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование; Контрольный опрос;	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
3	Участие работников в управлении организацией	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование; Контрольный опрос;	1-10; 1-10	Согласно табл. 7.2
4	Участие в разрешении трудовых споров	ОК-3; ОК-4; ПК-13	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование; Контрольный опрос; Кейс-задача	1-10; 1-10; 1	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы к дискуссии по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства»:

1. По закону количество членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений... Социальное партнёрство осуществляется в форме
2. Общее собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует
3. Коллективный договор вступает в силу
4. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является
5. Основным принципом социального партнерства является
6. На локальном уровне социального партнерства устанавливаются
7. Указ Президента «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» вступил в действие в
8. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из
9. Институт обеспечения занятости и трудоустройства, согласно программе дисциплины «Трудовое право», включен в

10. Занятыми считаются граждане

Тест по разделу (теме) 1. Теоретические основы социального партнерства

1. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы законодательной власти;
- д) органы судебной власти.

2. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) органы государственной власти;
- г) органы местного самоуправления;
- д) объединения работодателей;
- е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) лица, уполномоченные руководителем организации или

- работодателем – индивидуальным предпринимателем;
- г) органы государственной власти;
- д) органы местного самоуправления;
- е) объединения работодателей.

4. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

- а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

5. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

- а) немедленно после получения указанного предложения;
- б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;

г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

б. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;

б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;

в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;

г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.

7. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

а) коллективные переговоры прекращаются;

б) составляется протокол разногласий;

в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

8. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;

в) в семидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;

г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;

д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.

9. Коллективный договор заключается на срок:

а) не более 1 года;

б) не более 2 лет;

в) не более 3 лет;

г) не более 4 лет;

д) не более 5 лет.

10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

а) не более 1 года;

б) не более 2 лет;

в) не более 3 лет;

г) не более 4 лет;

д) не более 5 лет.

11. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

а) действие коллективного договора прекращается;

б) коллективный договор сохраняет свое действие;

в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12. При смене формы собственности организации коллективный договор:
- а) прекращается;
 - б) сохраняет свое действие;
 - в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
13. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:
- а) федеральный;
 - б) межрегиональный;
 - в) региональный;
 - г) отраслевой;
 - д) территориальный;
 - е) локальный.

14. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:
- а) 1 года;
 - б) 2 лет;
 - в) 3 лет;
 - г) 4 лет;
 - д) 5 лет.
15. Стороны имеют право:
- а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
 - б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
 - в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится:
- в форме зачета в 8-ом семестре.

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
8 семестр				
1 контрольная точка				
Практическое занятие № 1 (деловая игра / ролевая игра)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 1 (анализ конкретной ситуации/кейс-задача)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Контрольная работа по теме 1 (вопросы (по вариантам) к контрольной работе формирует преподаватель в соответствии с пройденной тематикой на	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %

лекционных занятиях)				
Итого за 1 контрольную точку	0		4	
2 контрольная точка				
Практическое занятие № 2 (подготовка реферата, доклада, сообщения)	0	Выполнил, но «не защитил»	1	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие № 2 (подготовка реферата, доклада, сообщения)	0	Выполнил, но «не защитил»	1	Выполнил и «защитил»
Научно-исследовательская работа (групповая / индивидуальная работа) (регламентированное задание, позволяющее аргументировать собственную точку зрения)	0	Выполнил, но «не защитил» (не аргументировал собственную точку зрения)	2	Выполнил и «защитил» (уверенно аргументировал собственную точку зрения)
Итого за 2 контрольную точку	0		4	
3 контрольная точка				
Практическое занятие № 3 (деловая игра / ролевая игра)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Практическое занятие № 3 (деловая игра / ролевая игра; кейс-задача / анализ конкретной ситуации)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Аналитическая работа (подготовка доклада, сообщения) (публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной темы)	0	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Итого за 3 контрольную точку	0		4	
4 контрольная точка				
Практическое занятие № 4 (подготовка реферата, доклада, сообщения)	0	Выполнил и «не защитил» задание	1	Выполнил и «защитил» задание
Практическое занятие № 4 (анализ конкретной ситуации / кейс-задача)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
Тестирование (тестовые задания) (тесты формируются в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях (тема 1-4) и с помощью системы интернет-тестирования (СИТ) или с помощью вариантов тестов от преподавателя)	0	При тестировании доля правильных ответов менее 50 %	2	При тестировании доля правильных ответов более 50 %
Итого за 4 контрольную точку	0		4	
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и

(или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная учебная литература

1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология [Текст] : учебное пособие / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. – 183 с.
2. Дзгоева-Сулейманова, Фатима Олеговна. Трудовое право. Краткий курс [Текст] : учебное пособие / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова. - Москва : Проспект, 2015. - 184 с.
3. Молокова, Маргарита Александровна . Конфликтология [Текст] : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с.
4. Молокова, Маргарита Александровна . Конфликтология: учебное М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с.
5. Социальные конфликты / Юго-Западный государственный университет, Кафедра философии и социологии ; ЮЗГУ ; сост.: А. В. Сапронов [и др.]. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 54 с.
6. Социология международных отношений/ Юго-Западный государственный университет, Кафедра философии и социологии ; ЮЗГУ ; сост. Н. А. Некрасова. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 93 с

8.2. Дополнительная учебная литература

1. Абрамов, Александр Петрович. Социология управления [Текст] : учебное пособие / А. П. Абрамов, Е. И. Боев, Е. Г. Каменский. - Старый Оскол : ТНТ, 2012. - 340 с.

2. Гостенина, Валентина Ивановна. Социология массовой коммуникации [Текст] : учебное пособие / В. И. Гостенина, А. Г. Киселев. - М. : Альфа-М, 2012. - 352 с.

3. Государственно-частное партнерство в образовательной сфере [Текст] : учебное пособие / С. Г. Емельянов [и др.] ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Юго-Западный государственный университет". - СПб. : Лема, 2012. - 200 с.

4. Курская область. Традиции. Бизнес. Партнерство [Текст] = Kursk Region. Traditions. Business. Partnership : информационно-рекламный справочник / под общ. ред. Ю. А. Криволапова ; авт. кол.: Е. А. Левашова, Е. В. Горохова, О. П. Павлова. - Курск : [б. и.], 2012. - 87 с.

5. Петрищева, Ирина Владимировна (канд. экон. наук). Формирование стратегии взаимодействия малых и крупных бизнес-структур на основе субконтрактации [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / науч. рук. д-р экон. наук, проф. Ю. В.Вертакова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Юго-Западный государственный университет". - Курск : [б. и.], 2012. - 161 с.

6. Сапронов, Алексей Викторович. Конфликтология [Текст] : учебно-методическое пособие / Юго-Западный гос. ун-т ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2012. - 142 с.

7. Шевякин, Андрей Сергеевич (канд. экон. наук). Управление воспроизводством и использованием трудовых ресурсов в региональной экономике [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / науч. рук. д-р экон. наук И. В. Минакова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Юго-Западный государственный университет". - Курск : [б. и.], 2012. - 178 с.

8.3. Перечень методических указаний

8.4. Другие учебно-методические материалы

1. Горшков, Михаил Константинович. Социология: методология и методы [Текст] : интерактивное учебное пособие / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. - Изд. 2-е. - Москва : ФГАНУ "Центр социального прогнозирования и маркетинга", 2012. - 404 с

2. Фомичева, И. Д. Социология: учебное пособие / И. Д. Фомичева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Аспект Пресс, 2012. - 359 с.

3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник / Ж. Т. Тощенко. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 424 с.

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Вестник РГГУ. Серия: Экономика и архивоведение. Информатика. Защита информации и информационная безопасность
3. Библиотековедение. Экономика. Информология
4. Журнал Делопроизводство N4 2016
5. Журнал Вестник «Эффективный электронный документооборот: от делопроизводства до архива» (Инфодокум.доу / архив-2013). профессиональный форум в москве 10-11 декабря 2013 г.
6. Журнал Вестник Признаки, свойства и функции документа: опыт рационализации понятий.
7. Инновации.
8. Электронный журнал "Современные технологии делопроизводства и документооборота"
9. Бизнес- Пресса. Делопроизводство и документооборот на предприятии.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - www.questel.com
3. ProQuest Dissertations & Theses - www.search.proquest.com
4. Wiley online library - www.onlinelibrary.wiley.com
5. Университетская библиотека онлайн - www.biblioclub.ru
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex РИНЦ – www.elibrary.ru/defaultx.asp
9. Электронно-библиотечная система IPRbooks – www.bibliocomplectator.ru/available
10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru/>
11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - www.economy.gov.ru
12. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>

13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) - www.nэб.рф
14. Правовая и новостная база «Информио» - www.informio.ru
15. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
16. Научно-информационный портал Винити РАН - <http://viniti.ru>
17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - www.consultant.ru
18. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» являются лекции и практические занятия. Обучающийся не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» работа студентов организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
 - проведение собеседования по теме лекции;
 - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
 - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
 - подготовка к тестированию;
6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать зачет по дисциплине «Экономика».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов (глоссарий к каждой теме содержится в разделе 2 учебно-методического пособия). Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «Скрин-шот» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов раздела 2 учебно-методического пособия), предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).
- Запоминание подобранного по плану материала.
- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.
- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.
- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.
- Выполнение заданий преподавателя.
- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) докладов (*сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий*) на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа

определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;

б) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);

7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);

- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);

- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);

- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);

- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставяемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Экономика» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий (решения задач, выполнения расчетных и лабораторных работ, оформление отчетов о самостоятельной работе)*, содержание которых определяется содержанием учебно-методического пособия. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь настоящим учебно-методическим пособием, конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме. Все практические задания для самостоятельного выполнения студентами, приведенные в учебно-методическом пособии обязательны для выполнения в полном объеме.

Подготовка к тестированию предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в учебно-методическом пособии.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.

2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- ответ на вопросы, приведенные к каждой теме (см. раздел 2 учебно-методического пособия);

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки (данное учебно-методическое пособие предполагает вопросы для самоконтроля по каждой изучаемой теме);

- самостоятельное тестирование по предложенным в учебно-методическом пособии тестовых заданий.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Операционная система Windows

Libreoffice

Справочно-поисковая система КонсультантПлюс

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры информационной безопасности оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – аудитория а-103), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;

- Мониторы 15" TFT Proview;

- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;

- Экран Screen Media Apollo 153×203 на штативе;

- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);

- Проектор Vivitek D517;

- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты, Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации

для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			