

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И.А.Долгова

26 апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Администрирование и документирование процессов управления персоналом
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	очная, очно-заочная
Год начала подготовки:	2023

Рабочая программа составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 955;
- основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Администрирование и документирование процессов управления персоналом», утверждённой 26 апреля 2023 года;
- рабочим учебным планом по программе бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Администрирование и документирование процессов управления персоналом», одобренным Учёным советом Университета 26 апреля 2023 года, протокол № 04/23.

Разработчик программы: Симашенков П.Д., кандидат исторических наук, доцент

Рабочая программа согласована с руководителем образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом. Рабочая программа согласована с руководителем Управления лицензирования и аккредитации образовательных программ Университета.

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и цифрового маркетинга 28 февраля 2023 года, протокол № 7.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Трудовое право» – сформировать у бакалавров системное представление о трудовом праве как элементе системы российского права.

Задачи дисциплины:

- ознакомить бакалавров с теоретическими положениями науки трудового права;
- ознакомить бакалавров с правами и обязанностями работников и работодателей;
- научить бакалавров применять нормы трудового права, юридически правильно оценивать и квалифицировать факты и обстоятельства в конкретных ситуациях.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану: Б1.О.20

Курс и семестр освоения дисциплины:

Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
2 курс, 3 семестр	2 курс, 4 семестр	–

1.3. Межпредметные связи дисциплины

Знания, умения и навыки, полученные в результате освоения дисциплины «Трудовое право», закладывают основу для эффективной работы обучающихся на бакалавриате над освоением дисциплин «Регулирование социально-трудовых отношений».

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП

Код и наименование обще профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора обще профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПКБ-1. И-1. Реализует знания современных концепций соци-альной психологии, экономики и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов	ОПКБ-1. И-1. 3-1. Знает основные взаимодействия людей в организации
	ОПКБ-1. И-2. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задач	ОПКБ-1. И-1. У-1. Умеет использовать современные технологии социальной, экономической и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов
	ОПКБ-1. И-3. Грамотно и результативно пользуется научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики государства и организации	ОПКБ-1. И-2. 3-1. Знает методы анализа декомпозиции задач в профессиональной сфере
		ОПКБ-1. И-2. У-1. Умеет формулировать задачу при анализе социально-экономических явлений и процессов
		ОПКБ-1. И-3. 3-1. Знает методы поиска достоверных источников в сфере кадровой политики
		ОПКБ-1. И-3. У-1. Умеет пользоваться научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики
		ОПКБ-1. И-3. В-1. Применяет технологии и методики формирования кадровой политики с использованием современных информационно-аналитических систем
	ОПКБ-1. И-4. Использует знания основ документирования трудовых отношений с учетом требований Трудового кодекса РФ	ОПКБ-1. И-4. 3-1. Знает трудовое законодательство по вопросам регулирования социально-трудовых отношений ОПКБ-1. И-4. У-1. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе соблюдения законодательства

3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объём дисциплины, в т. ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов*

Очная форма обучения

Распределение по семестрам	Контактная работа	в т.ч.:			СР	Контроль	Итоговый объём, часов/з. е.
		Л	П	ЛР			
3 семестр	72	36	36		72	экзамен	180
Итого:	72	36	36		72	36	180/5

Очно-заочная форма обучения

Распределение по семестрам	Контактная работа	в т.ч.:			СР	Контроль	Итоговый объём, часов/з. е.
		Л	П	ЛР			
4 семестр	36	18	18		108	экзамен	180
Итого:	36	18	18		108	36	180/5

* Л – занятия лекционного типа, П – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа обучающегося.

3.2. Объём дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий*

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов							
	Л		П		ЛР		СР	
	о	оз	о	оз	о	оз	о	оз
Предмет, метод трудового права. Трудовое право как отрасль права, как наука и как учебная дисциплина	2	1	2	1			4	6
Источники трудового права. Принципы трудового права	2	1	2	1			4	6
Субъекты трудового права	2	1	2	1			4	6
Социальное партнерство в сфере труда	2	1	2	1			4	6
Трудовой договор	4	2	4	2			8	12
Правовое регулирование рабочего времени	2	1	2	1			4	6
Правовое регулирование времени отдыха	2	1	2	1			4	6
Оплата труда	2	1	2	1			4	6
Нормирование труда	2	1	2	1			4	6
Гарантии и компенсации в сфере труда	2	1	2	1			4	6
Охрана труда	2	1	2	1			4	6
Трудовой распорядок и дисциплина труда	2	1	2	1			4	6

Материальная ответственность	2	1	2	1			4	6
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2	1	2	1			4	6
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	2	1	2	1			4	6
Защита трудовых прав работников	2	1	2	1			4	6
Трудовые споры	2	1	2	1			4	6
Всего:	36	18	36	18			72	108

* Л – занятия лекционного типа, П – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа обучающегося.

3.3. Содержание тематических разделов дисциплины

Раздел 1. Предмет, метод трудового права. Трудовое право, как отрасль права, как наука и как учебная дисциплина

Трудовое право, как отрасль современного российского права. Трудовое право, как научная дисциплина. Трудовое право, как учебная дисциплина. Место трудового права в системе российского права. Предмет трудового права и его особенности. Общественные отношения, регулируемые нормами трудового права. Понятие трудовых правоотношений. Методы трудового права. Диспозитивный метод как основа правового регулирования трудовых отношений. Императивный метод трудового права.

Раздел 2. Источники трудового права. Принципы трудового права

Понятие источника трудового права. Классификация источников трудового права по типам и юридической силе. Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц. Понятие и значение принципов трудового права. Классификация принципов трудового права. Межотраслевые и отраслевые принципы. Принципы отдельных институтов трудового права.

Раздел 3. Субъекты трудового права

Правовой статус субъектов трудового права. Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Граждане как субъекты трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Представители работников и работодателей и иные субъекты трудового права.

Раздел 4. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие социального партнерства и его значение для регулирования трудовых отношений. Принципы социального партнерства в России. Стороны социального партнерства. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в социальном партнерстве. Представительство в социальном партнерстве. Коллективные переговоры и порядок их проведения. Понятия, стороны содержание коллективного договора. Порядок разработки и принятия коллективного договора. Понятие и виды соглашений в сфере социального партнерства.

Раздел 5. Трудовой договор

Понятие и значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в сфере труда. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Порядок заключения трудового договора. Соотношение заключения трудового договора и приема на работу. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Изменение и прекращение трудового договора. Прекращение трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Раздел 6. Правовое регулирование рабочего времени

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Характеристика нормального рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим работы. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Совместительство. Сверхурочная работа. Общие условия установления рабочего времени. Учет рабочего времени.

Раздел 7. Правовое регулирование времени отдыха

Понятие времени отдыха и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, еженедельный непрерывный отдых, нерабочие дни. Отпуск. Виды отпусков. Порядок предоставления отпусков. Продление и перенесение отпуска, разделение отпуска на части. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Общие требования к отзыву работника из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы.

Раздел 8. Оплата труда

Понятие и формы оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда.

Соотношение заработной платы и оплаты труда. Порядок установления заработной платы. Системы заработной платы. Тарифная оплата труда. Сдельная оплата труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда при совмещении профессий. Оплата сверхурочных работ. Оплата за работу в выходные и праздничные дни. Оплата труда в ночное время. Оплата при невыполнении норм труда. Оплата продукции, оказавшейся браком. Оплата времени простоя. Оплата труда при освоении новых производств (продукции, техники). Удержания из заработной платы. Формы материального стимулирования труда.

Раздел 9. Нормирование труда

Понятие норм труда, их виды. Порядок установления норм труда. Нормы выработки, нормы времени, нормы численности.

Раздел 10. Гарантии и компенсации в сфере труда

Понятие, виды гарантий и компенсаций. Отличие гарантий от компенсаций. Гарантии при служебной командировке. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации при выполнении работниками государственных и общественных обязанностей. Гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам.

Раздел 11. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда как института трудового права. Правовые акты, государственные нормативные требования по охране труда, права и обязанности трудового правоотношения. Правила и инструкции по охране труда. Требования по охране труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Организация охраны труда. Организация охраны труда на производстве. Право работника на охрану труда. Гарантии права работника на охрану труда. Подготовка работников в области охраны труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Порядок возмещения вреда, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья. Особые нормы по охране труда женщин и некоторых других лиц, лиц моложе 18 лет и инвалидов. Дополнительные гарантии по охране труда лиц моложе 18 лет. Ответственность работника и работодателя за нарушение законодательства об охране труда.

Раздел 12. Трудовой распорядок и дисциплина труда

Внутренний трудовой распорядок организации. Правила внутреннего трудового распорядка. Понятие трудовой дисциплины. Методы обеспечения дисциплины труда. Поощрения за труд,

их виды. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Дисциплинарная ответственность работника. Понятие и виды. Дисциплинарный проступок как основание привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации.

Раздел 13. Материальная ответственность

Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Возмещение ущерба, причиненного имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя. Материальная ответственность работодателя при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Материальная ответственность работодателя при причинении работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей. Материальная ответственность работника. Основания привлечения работника к материальной ответственности. Отличие материальной ответственности работника в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности. Виды материальной ответственности работника. Договор о материальной ответственности. Индивидуальная и коллективная ответственность работников. Порядок возмещения ущерба.

Раздел 14. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Понятие профессиональной подготовки работников. Обучение работников. Внутреннее и внешнее обучение работников. Профессиональная переподготовка работников. Повышение квалификации работников. Ученический договор. Сущность и содержание ученического договора. Стороны ученического договора. Последствия несоблюдения условий ученического договора.

Раздел 15. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах.

Раздел 16. Защита трудовых прав работников

Понятие и способы защиты трудовых прав. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Особенности общественного контроля законодательства о труде. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Понятие и формы самозащиты работниками своих трудовых прав. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 17. Трудовые споры

Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам: образование, компетенция, порядок рассмотрения спора. Порядок рассмотрения индивидуального спора в суде. Понятие и этапы рассмотрения коллективного трудового спора. Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии. Участие посредника при урегулировании трудового спора. Рассмотрение коллективного спора в трудовом арбитраже. Правовое регулирование проведения забастовки

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебная литература, в том числе:

4.1.1. Основная

- Буюнова, А.В. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие / А.В. Буюнова, А.Н. Приженникова. – М.: Проспект, 2016. – 93 с. – [Электронный ресурс]. – URL: [https:// biblioclub.ru/index.php? page=book&id=471739](https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471739).
- Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов. – 2-е изд., перераб. – М.: Флинта, 2012. – 439 с. – ISBN 978-5-9765-1106-4; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497>
- Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право. Краткий курс: учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. – М.: Проспект, 2014. – 184 с. – ISBN 978-5-392-11523-5; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276965>
- Трудовое право: учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов и др.; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 510 с. – (Dura lex, sed lex). – ISBN 978-5-238-01750-1; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117165>
- Трудовое право: в 2 т. / Е.М. Офман, Э.Л. Лещина, Н.В. Дулатова и др.; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – М.: Прометей, 2017. – Т. 1. Часть общая. – 288 с. – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494917>
- Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х т.: [16+] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – М.: Прометей, 2017. – Т. 2. Часть особенная. – 491 с.: табл. – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225>

4.1.2. Дополнительная

1. Трудовое право / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 503 с. – (Dura lex, sed lex). – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>
2. Волкова, В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения / В.В. Волкова, Е.В. Хахалева, А.В. Петрушкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016. – 80 с. – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447150>
3. Салтыков, П.П. Социальная политика государства и пути её реализации / П.П. Салтыков. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 98 с. – ISBN 978-5-504-00100-5; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142629>

4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
Электронно-библиотечные системы		
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	http://biblioclub.ru/	Индивидуальный неограниченный доступ после регистрации

КиберЛенинка, российская научная электронная библиотека	https://cyberleninka.ru/	Открытый ресурс
Электронная библиотека РФФИ	https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library	Открытый ресурс
Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина	https://www.prilib.ru/	Открытый ресурс
Профессиональные базы данных и информационные справочные системы		
eLIBRARY.RU, российский информационно-аналитический портал	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp	Открытый ресурс
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/	Открытый ресурс
Университетская информационная система «Россия»	https://uisrussia.msu.ru/	Открытый ресурс

4.3. Сетевые ресурсы

Наименование ресурса	Адрес
Khan Academy, бесплатный образовательный ресурс	https://ru.khanacademy.org/
edX, бесплатный образовательный ресурс	https://www.edx.org/
MIT OpenCourseWare, бесплатный образовательный ресурс	https://ocw.mit.edu/index.htm
База знаний законодательства Самарской области	http://kbsamgd.ru/about.jsp
Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам	http://www.aup.ru/articles/personal/
Ассоциации "Союз работодателей Самарской области"	http://www.srso.ru/
Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)	https://www.rostrud.ru/

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. Используемые образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учётом индивидуального, социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определённую предметную область, возможность чего заложена в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определённой предметной области без увеличения трудоёмкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учётом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учётом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков	Методы социально-активного обучения с учётом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5.2. Дистанционные образовательные технологии

Дисциплина может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценивание уровня учебных достижений, обучающихся, по дисциплине осуществляется в виде текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

6.1. Оценочные средства, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код и наименование обще профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора обще профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств	Показатели оценивания
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законо- дательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПКБ-1. И-1. Реализует знания современных концеп- ций социальной психологии, экономики и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально- экономических явлений и процессов	ОПКБ-1. И-1. 3-1. Знает основные взаимодействия людей в организации	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно.
		ОПКБ-1. И-1. У-1. Умеет использовать современные технологии социальной, эконо- мической и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально- экономических явлений и процессов	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
	ОПКБ-1. И-2. Анализирует задачу,	ОПКБ-1. И-2. 3-1. Знает методы анализа	Текущий контроль: устный опрос,	Корректное выполнение промежуточного теста.

	выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задач	декомпозиции задач в профессиональной сфере	промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно.
		ОПКБ-1. И-2. У-1. Умеет формулировать задачу при анализе социально-экономических явлений и процессов	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
	ОПКБ-1. И-3. Грамотно и результативно пользуется научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики государства и организации	ОПКБ-1. И-3. 3-1. Знает методы поиска достоверных источников в сфере кадровой политики	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно.
		ОПКБ-1. И-3. У-1. Умеет пользоваться научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.
		ОПКБ-1. И-3. В-1. Применяет технологии и методики формирования кадровой политики с использованием современных информационно-аналитических систем	Текущий контроль: проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Корректное выполнение проекта. Блок 3 контрольного задания выполнен корректно.
		ОПКБ-1. И-4. Использует знания основ документирования трудовых отношений с учетом требований	ОПКБ-1. И-4. 3-1. Знает трудовое законодательство по вопросам регулирования социально-трудовых	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное
				Корректное выполнение промежуточного теста. Блок 1 контрольного задания выполнен корректно.

	Трудового кодекса РФ	отношений	задание.	
		ОПКБ-1. И-4. У-1. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе соблюдения законодательства	Текущий контроль: доклад, круглый стол. Промежуточная аттестация: контрольное задание.	Подготовка доклада, участие в круглом столе. Блок 2 контрольного задания выполнен корректно.

6.2. Типовое контрольное задание для промежуточной аттестации

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ (ОПКБ-1. И-4. 3-1) (ОПКБ-1. И-1. 3-1) (ОПКБ-1. И-3. 3-1)

ОДИН правильный ответ

1. Трудовое законодательство Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников, работающих:

- а) только на государственных предприятиях
- б) только в частных организациях
- в) во всех организациях любой формы собственности
- г) только в коммерческих организациях

2. Основным источником трудового права РФ:

- а) Основы законодательства о труде
- б) КЗоТ РФ.
- в) Трудовой Кодекс РФ.
- г) Федеральный закон «О занятости населения в РФ»

3. Предметом трудового права являются:

- а) трудовые отношения
- б) имущественные и личные неимущественные отношения
- в) отношения тесно связанные с трудовыми.
- г) отношения между членами профсоюза и профсоюзом

4. Трудовые отношения — это отношения между:

- а) работниками
- б) работником и работодателем
- в) работодателями
- г) работодателями и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

5. Субъекты трудового правоотношения:

- а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и Правительство РФ
- б) общероссийское объединение работодателей и общероссийское объединение профсоюзов
- в) работник и работодатель
- г) профсоюзная организация и работодатель

6. Трудовое законодательство в полной мере не распространяется на:

- а) работников государственных предприятий
- б) военнослужащих
- в) работников акционерных обществ
- г) сезонных работников

7. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора:

- а) 16 лет
- б) 14 лет
- в) 18 лет
- г) 25 лет

8. Трудовая правосубъектность организации-работодателя возникает:

- а) с момента государственной регистрации

- б) с момента заключения трудового договора с работником
- в) с момента разработки учредительных документов
- г) с момента получения лицензии на ведение определенной деятельности

9. Правовой статус, предусматривающий права и обязанности для каждого вида субъектов трудовых отношений:

- а) специальный
- б) общий
- в) главный
- г) дополнительный

10. Федеральные органы государственной власти принимают обязательные для применения на всей территории Российской Федерации федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, устанавливающие:

- а) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам
- б) социально-трудовые отношения в организации
- в) оздоровление и отдых работников и членов их семей
- г) режим труда и отдыха

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ (ОПКБ-1. И-3. У-1) (ОПКБ-1. И-4. У-1) (ОПКБ-1. И-2. У-1)

2.1 Кейс 1. В соответствии с действующим в ОАО «СеверИнвест» коллективным договором работников, являющихся руководителями (их заместителями) выборных органов первичной профсоюзной организации, можно уволить по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Правомерно ли включение в коллективный договор данного условия и должно ли оно применяться, если Определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П аналогичное положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ признано недействующим и не подлежащим применению?

2.2 Кейс 2. В организации приказом руководителя утвержден локальный нормативный акт «Антиалкогольная политика компании». Его положениями предусмотрено, что за распитие алкогольных напитков в организации, как в рабочее, так и в нерабочее время, или же за появление в офисе компании в состоянии опьянения даже в нерабочее время, работник будет уволен. Принимаемые на работу лица знакомятся с указанным документом одновременно с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, а уже работающим предъявляется требование подписать указанный документ под угрозой увольнения.

Правомерно ли введение такого локального нормативного акта? Каким требованиям должны соответствовать нормы локальных нормативных актов?

2.3 Кейс 3. Рассмотрите ситуации с позиции нормативных требований к порядку принятия и введения в действие локальных нормативных актов.

– На предприятии действуют две первичные профсоюзные организации. У какого профсоюза работодатель должен запрашивать мотивированное мнение при принятии локального нормативного акта?

– Работники организации не являются членами профсоюза и первичная профсоюзная организация не сформирована. Правомерно ли в такой ситуации принятие работодателем локального нормативного акта (например, положения о профессиональном развитии персонала),

определяющего формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников без учета мнения работников?

– Работодатель разрабатывает проект правил внутреннего трудового распорядка. В организации отсутствует первичная профсоюзная организация, однако работниками на общем собрании был избран представитель. Необходимо ли направлять указанному представителю в соответствии с ч. 1 ст. 190 ТК РФ проект правил для учета его мнения?

– Руководитель организации единолично внес изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации и введения дресс-кода.

Правомерны ли действия руководителя организации? Опишите порядок внесения изменений в содержание локального нормативного акта.

2.4 Кейс 4. В трудовом договоре и должностной инструкции работника (продавца), принятого на работу с испытательным сроком три месяца, отсутствует указание на обязанность вежливого обращения с клиентами.

Вправе ли работодатель уволить работника до истечения срока испытания в случае поступления от клиентов жалоб на грубость работника? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте функции и назначение должностной инструкции.

2.5 Кейс 5. В консалтинговом агентстве открылась вакансия на должность регионального менеджера финансовой службы. К соискателям на вакантную должность предъявляются следующие требования:

- мужчина, возраст 27-40 лет;
- стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, желательно, непрерывный;
- предыдущее место работы – крупная организация;
- увольнение с прежнего места работы по уважительной причине (не по виновным обстоятельствам);
- высшее образование, обязателен диплом одного из ведущих отечественных государственных университетов (заявления выпускников институтов и университетов, не имеющих государственной аккредитации не рассматриваются), средний балл оценок по дисциплинам – 4,5; наличие дополнительных сертификатов по специальности приветствуется;
- знание иностранного языка и владение компьютером;
- инициативность, коммуникабельность;
- наличие прописки в данном населенном пункте;
- отсутствие вредных привычек и проблем со здоровьем;
- наличие автомобиля;
- отсутствие задолженностей по кредитам;
- отсутствие судимостей, связей с криминалитетом (проверка осуществляется службой безопасности организации).

Определите правомерность требований, предъявляемых к кандидатам на вакантную должность. Как соотносится каждое из указанных требований с принципами трудового права? Результат оформите в виде таблицы.

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ (ОПКБ-1. И-3. В-1)

Решите предложенные задачи.

Время выполнения задания – 30 минут.

Задача 1. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.

Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

Задача 2. В Драматическом театре при подготовке спектакля в качестве артистов потребовалось обязательное участие Олега (10 лет) и Наташи (14 лет).

Каков порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних?

Задача 3. Признанный недееспособным по решению суда Свиридов заключил трудовой договор с 16-летним Кузиным по поводу помощи в ведении домашнего хозяйства.

Могут ли быть указанные граждане субъектами трудовых отношений?

6.3. Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции, проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

- предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т. п.);
- фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

- контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

- контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

- восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием;
- оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале;
- подведение итогов оценки сформированности компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3}$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
0–36	Не сформирована.	неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
37–49	Уровень владения компетенцией недостаточен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
50–59	Уровень владения компетенцией посредственен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
60–69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
70–89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	хорошо (зачтено)	C (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (<i>P</i>)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
90–94	Уровень владения компетенцией высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	В (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания содержат одну–две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
95–100	Уровень владения компетенцией превосходный для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	А (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, и о способности разрабатывать новые решения.			

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с возможным мультимедийным сопровождением;
- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и обсуждают их между собой и преподавателем, решают практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения различных явлений; включающие проведение устных и письменных опросов (в виде тестовых заданий) и контрольных работ (по вопросам лекций и практических занятий).

Лекции — разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, её методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, предложение методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме. Главное назначение лекции — обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов. Они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, чётко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований. Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Преподаватель должен ориентировать студентов на использование при подготовке к практическим занятиям в первую очередь специальной научной литературы (монографий, статей из научных журналов, диссертаций).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

7.2. Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой.

Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы чётко представить себе его объём и основные проблемы. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия учёных, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того, чтобы выделить главное в лекции и правильно её законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал. Для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний следует приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нём что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции даёт многое. Студенты получают общее представление о её содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Всё это облегчает работу на лекции и делает её целеустремлённой.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьёзно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог электронной научной библиотеки eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическим занятиям студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы — подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;

- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретённые знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определённой теме и её отдельным аспектам;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, список литературы, приложения;
- содержать краткие и чёткие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учётом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учётом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачёта, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, — не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимому в устной форме, — не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

9.1. Общее

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Материально-техническое оснащение учебных аудиторий конкретизировано на официальном сайте Университета в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в подразделе «Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса» раздела «Сведения об образовательной организации».

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

9.2. Оборудование и технические средства обучения

Специальные помещения укомплектованы техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

9.3. Программное обеспечение

Наименование	Сведения о лицензии
LibreOffice, офисный пакет	Mozilla Public License, v2.0, свободно распространяемое с открытым исходным кодом
Moodle, среда дистанционного обучения	GNU GPL, свободно распространяемое с открытым исходным кодом
Zotero, система управления библиографической информацией	GNU GPL, свободно распространяемое с открытым исходным кодом