

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.06.2026 10:07:46
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca164840368cb3c5099531b605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Должена

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

24.11.2025 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена

Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Социальное развитие организации и регулирование трудовых споров
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Стратегические технологии управления персоналом
Форма обучения	заочная
Год набора	2026

Разработана:
Доцент, к.ю.н.
Чудиновских М.В.

Доцент, к.иск.н.
Сербина Н.В.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	4
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	8
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	9
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- формирование уровня знаний о целях и направлениях социальной политики и ее влияния на стратегии развития бизнеса;
- выработка навыков применения нормативно-правовой базы, международных и корпоративных стандартов управления социальной политикой;
- выработка навыков разрешения трудовых споров.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
	36	8	4	4	28	1
Семестр 4						
Зачет с оценкой, Контрольная работа	108	16	4	12	88	3
	144	24	8	16	116	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ	ИД-1.ПК-6 Знать: Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями Порядок урегулирования трудовых споров Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности Основы управления социальным развитием организации

ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ	ИД-2.ПК-6 Уметь: Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями Разрабатывать корпоративные социальные программы Формировать и проводить социальную политику и социальные программы Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала Контролировать и анализировать вопросы социального партнерства, договоры поставщиков услуг
	ИД-3.ПК-6 Иметь практический опыт: Подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений Подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 3		34					
Тема 1.	Социальное развитие: основные понятия и концепции (ПК-6)	34	2		4	28	
Семестр 4		106					
Тема 2.	Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики (ПК-6)	38	4		4	30	
Тема 3.	Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой предприятий (ПК-6)	34	1		4	29	
Тема 4.	Разрешение трудовых споров как элемент социальной политики (ПК-6)	34	1		4	29	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1,2	Тест (Приложение 4)	Тест 40 вопросов	40 баллов

Тема 3	Кейс (Приложение 4)	Решение кейса "Моногород". Студенты изучают текст кейса и выполняют три задания по предложенной методике.	40 баллов
Тема 4	Проект (Приложение 4)	Разработка социального проекта по предложенной структуре	20 баллов
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
4 семестр (ЗаО)	Билеты	20 билетов по два вопроса в каждом: теоретический вопрос и практическое задание	100 - 90 % - отлично, 89 -60 % - хорошо, 59-50% - удовлетворительно, менее 49% - не удовлетворительно

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Социальное развитие: основные понятия и концепции (ПК-6) Введение основных понятий и концепций: «Социальное партнерство», «Социальная политика», «Социальная ответственность», «Социальные инвестиции», «Социальные программы и проекты»</p>
<p>Тема 2. Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики (ПК-6) Компетентностный профиль специалистов и руководителей по управлению социальной политикой предприятия. Рассмотрение профессиональных стандартов и практик российских и зарубежных предприятий по формированию служб управления социальной политикой компании.</p>
<p>Тема 3. Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой предприятий (ПК-6) Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой предприятий. Теоретические основы экономики и управления циклами и бизнес-процессами социальной политики предприятий.</p>
<p>Тема 4. Разрешение трудовых споров как элемент социальной политики (ПК-6) Понятие трудового спора. Виды трудовых споров. Способы разрешения трудовых споров</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики (ПК-6) Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики. Моделирование организационной структуры и профилей специалистов по управлению социальной политикой для предприятий различных отраслей. Разработка индивидуального плана развития компетенций специалистов.</p>
<p>Тема 3. Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой предприятий (ПК-6) Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой предприятий. Моделирование типового цикла управления социальной политикой предприятия</p>
<p>Тема 4. Разрешение трудовых споров как элемент социальной политики (ПК-6) Организация переговоров. Медиация. Изучение методов переговоров и медиации во взаимодействии со стейкхолдерами корпоративной социальной политики</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики (ПК-6) Изучение профессиональных стандартов и должностных инструкций, нормативной документации. Ознакомление с трендами стандартизации профессиональной деятельности специалистов и руководителей по управлению социальной политикой, разработка типовых трудовых функций для обновления профилей должностей таких специалистов.</p>
--

Тема 3. Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой предприятий (ПК-6)
Разработка проекта по структурированию корпоративного цикла управления социальной политикой предприятия. Самостоятельное изучение нормативной документации и разработка типового цикла цикла управления социальной политикой предприятия

Тема 4. Разрешение трудовых споров как элемент социальной политики (ПК-6)
Практики переговоров в рамках трейд-юнионистской традиции. Самостоятельное изучение практик российских предприятий по проведению переговоров с профсоюзами и заключения коллективных договоров

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Курсовая работа не предусмотрена

7.4. Электронное портфолио обучающегося
В электронное портфолио материалы размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Курсовая работа не предусмотрена

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Коротков Э. М., Антонов С. А., Беляев А. А., Румянцева И. А., Пудич В. С., Слияков Ю. В., Кротенко Т. Ю., Лоханова В. Н., Кислицина И. П., Пруданова Е. В., Савченко А. В., Александрова О. Н., Соклакова И. В., Кузьмина Е. Ю., Толкалина И. Б., Жернакова М. Б., Яковлева О. Н., Трененков Е. М. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 404 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560025>

3. Гладков Н. Г. Трудовые споры [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 191 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/559855>

4. Хильчук Е. Л., Чикирева И. П. Трудовые споры [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 244 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561658>

5. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 216 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2108576>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Социальная политика: понятие, виды, содержание
2. Корпоративная социальная ответственность: понятие и содержание
3. Концепция «устойчивое развитие» и ее применение в российской деловой среде
4. Социальное партнерство: понятие, формы
5. Принципы социального партнерства.
6. Основные конвенции МОТ по вопросам трехстороннего сотрудничества.
7. МОТ о правах профсоюзов в сфере труда.
8. Переговорный процесс : разновидности, функции
9. Субъекты (стороны), объект и принципы социального партнерства.
10. Государство: его роль и задачи в развитии социального партнерства, в регулировании социально-трудовых отношений.
11. Органы российской государственной власти и местного самоуправления в системе социального взаимодействия.
12. Работодатели как субъект социального партнерства. Объединения работодателей в России.
13. Работники как субъект социального партнерства, профсоюзы и их объединения как представители работников в социальном партнерстве.
14. Профсоюзы: понятие, функции, права, правовой статус.
15. Профсоюзное движение в России, законодательство РФ о профсоюзах.
16. Проблемы социальной ответственности государства, бизнес-сообщества и профсоюзов.
17. Социальный аудит: сущность, понятие, его роль и значение для развития и повышения эффективности социального партнерства.
18. Механизм и законодательная база социального партнерства в Российской Федерации.
19. Коллективные договоры и соглашения: понятия, стороны, порядок разработки и принятия, их структура и содержание.
20. Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики
21. Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации
22. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой
23. Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики
24. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
25. Методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности
26. Основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики
27. Автоматизация и цифровизация процесса разработки корпоративной социальной политики
28. Понятие и виды трудовых споров
29. Комиссии по трудовым спорам
30. Роль профсоюзов в урегулировании трудовых споров

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету

Примерные практические задания к зачету

Задание 1 (ПК-6)

Какие действия нельзя отнести к форме социального партнерства

- А) коллективные переговоры по заключению коллективных договоров
- Б) забастовку
- В) участие работников в управлении организацией
- Г) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

Задание 2 (ПК-6)

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается

- А) руководитель организации
- Б) руководитель отдела кадров
- В) непосредственный руководитель аттестуемого
- Г) представитель выборного органа первичной профсоюзной организации

Задание 3 (ПК-6)

Выберите верное высказывание

- А) все работодатели обязаны индексировать заработную плату
- Б) заработную плату обязаны индексировать бюджетные организации
- В) работодатели индексируют заработную плату в зависимости от финансово-экономического положения
- Г) субъекты малого и среднего бизнеса не обязаны индексировать заработную плату

Задание 4 (ПК-6)

Альтернативная процедура урегулирования трудовых споров с участием посредника – это

- А) Медиация
- Б) Абитраж
- В) Ассесмент
- Г) Фасилитация

Задание 5 (ПК-6)

Какие органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?

- А) примирительная комиссия
- Б) комиссия по трудовым спорам
- В) трудовой арбитраж
- Г) суд

Задание 6 (ПК-6)

Как называется система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Задание 7 (ПК-6)

Сопоставьте уровни социального партнерства и пределы регулирования

Уровни

1. федеральный
2. межрегиональный
3. региональный
4. отраслевой
5. территориальный
6. локальный

Пределы регулирования

1. регулирование обязательства работников и работодателя в сфере труда.
2. регулирование отношений в сфере труда в Российской Федерации;
3. регулирование отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
4. регулирование отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
5. регулирование отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
6. регулирование отношений в сфере труда в муниципальном образовании

Задание 8 (ПК-6)

Определите вид соглашения

Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы

Задание 9 (ПК-6)

Работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы на сумму 100 тыс. руб.

Определите размер государственной пошлины. Ответ укажите цифрами в рублях

Задание 10 (ПК-6)

Работник узнал о нарушении своего права и решил обратиться в комиссию по трудовым спорам. В какой срок он может это сделать. Ответ укажите цифрой в месяцах

**Приложение 6
к рабочей программе**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНЫ
на заседании кафедры экономики труда и
управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ
по дисциплине
Социальное развитие организации и регулирование трудовых споров**

Структура презентации для подготовки контрольной работы

Задания:

- Сделать презентацию в PowerPoint, используя методы визуализации (не надо вставлять сплошной текст или, наоборот, просто красивые картинки – каждый слайд должен нести смысл, вывод), в слайды можно вставлять фотографии, графики (тест на существенность обязательно в виде графика)
- Объем презентации 10-15 слайдов (не больше)
 - Сдавать в электронном виде +защита на паре
 - Сделайте ссылки на использованные источники информации

В презентации необходимо представить ответы на следующие вопросы

1. Кратко охарактеризуйте организацию, в которой вы работаете (основные показатели за 3 года, выручку, прибыль, численность работников, производительность труда, текучесть кадров)
2. Опишите существующую корпоративную социальную политику.
3. Разработан ли в вашей организации коллективный договор? Если есть, какие дополнительные льготы он устанавливает?
4. Есть ли профсоюз? Приведите несколько примеров его деятельности.
5. Насколько ваша организация соблюдает нормы ТК РФ? Если есть примеры нарушений, приведите их
6. Предложите 1 наиболее значимое мероприятие по улучшению корпоративной социальной политике
7. Определите примерные затраты, социальный и экономический эффект