

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра трудового и международного права**

**Авторы-составители: Новикова Наталья Викторовна**

Рабочая программа дисциплины

**УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ИЗ ТРУДОВЫХ  
ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Код УМК 94298

Утверждено  
Протокол №7  
от «25» мая 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Урегулирование конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **37.03.02** Конфликтология

направленность Урегулирование конфликтов в социально-правовой сфере

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Урегулирование конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**37.03.02** Конфликтология (направленность : Урегулирование конфликтов в социально-правовой сфере)

**ОПК.8** способность ориентироваться в специфике конфликтов в различных сферах жизнедеятельности, в способах профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов; способность применять технологии урегулирования и разрешения конфликтов, возникающих в профессиональной деятельности

**ПК.12** способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организаций, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении

**ПК.21** способность проводить консультации по вопросам урегулирования правового спора

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	37.03.02 Конфликтология (направленность: Урегулирование конфликтов в социально-правовой сфере)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	8
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	14
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	66
<b>Формы текущего контроля</b>	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (8 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Урегулирование конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений**

#### **1.Трудовые конфликты как разновидность социальных конфликтов**

Социальные конфликты: понятие, виды, характеристика. Конфликты в сфере трудовых правоотношений: понятие, особенности, причины. Стороны трудовых конфликтов.

#### **2. Понятие и виды трудовых споров**

Соотношений понятий трудовой конфликт и трудовой споров.

Классификация трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры. Предмет трудовых споров.

#### **3. Понятие, особенности и способы разрешения индивидуальных трудовых споров**

Понятие способа разрешения индивидуального трудового спора. Способы разрешения трудовых споров. Система органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

#### **4. Разрешение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам**

Понятие и порядок формирования комиссии по трудовым спорам (КТС). Подведомственность трудовых споров КТС. Процедура рассмотрения спора в КТС и порядок принятия решения. Исполнение решения КТС.

Вопросы к практическому занятию

1. Понятие КТС , принципы ее организации и деятельности.
2. Порядок создания КТС.
3. Подведомственность трудовых споров КТС.
4. Процедура рассмотрения спора в комиссии.
5. Порядок исполнения решения КТС.

#### **5. Урегулирование индивидуальных трудовых споров в суде**

Судебная защита трудовых прав, свобод и интересов работника. Порядок и сроки для обращения в суд. Подведомственность трудовых споров. Процедура рассмотрения спора в суде. Представительство работника в суде. Требования к исковому заявлению Исполнение решения суда.

Вопросы к практическому занятию

1. Судебная защита трудовых прав и свобод: история и современное состояние.
2. Подведомственность трудовых споров судам.
3. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров в суде.

#### **6. Рассмотрение судом отдельных категорий индивидуальных трудовых споров**

Споры, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора. Споры, касающиеся рабочего времени и времени отдыха. Споры о заработной плате и иных выплатах работникам. Споры о дисциплинарной и материальной ответственности.

Вопросы к практическому занятию

1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора
2. Рабочее время и время отдыха
3. Заработная плата
4. Дисциплинарная ответственность работника
5. Материальная ответственность работника

## **7. Медиация как способ урегулирования индивидуальных трудовых споров**

Понятие и особенности медиации как особого способа урегулирования индивидуального трудового спора. Требования, предъявляемые к медиатору. Порядок разрешения трудового конфликта с участием медиатора (посредника). Соглашение и проведение медиации. Медиативное соглашение.

Вопросы к практическому занятию

1. Отличия медиативного способа урегулирования трудового конфликта от судебного способа защиты трудовых прав
2. Принципы медиации
3. Технологии работы медиатора.

## **8. Общая характеристика коллективных трудовых споров**

Понятие, виды коллективных трудовых споров. Стороны коллективного трудового спора. Содержание коллективного спора. Порядок выдвижения требований работников. Ответ работодателя (работодателей) на требования работников. Момент начала коллективного спора и способы его разрешения.

## **9. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах**

Понятие, значение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Понятие, виды, общая характеристика примирительных процедур по российскому законодательству. Порядок образования и работы примирительной комиссии. Рассмотрение спора с участием посредника. Трудовой арбитраж и его роль в разрешении коллективного спора. Участие государственных органов в урегулировании коллективных конфликтов.

Вопросы к практическому занятию

1. Понятие, значение примирительных процедур при коллективном трудовом споре.
2. Примирительные процедуры по российскому законодательству: понятие, разновидности, общая характеристика.
3. Органы примирения по российскому праву: примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж.
4. Участие государства в разрешении коллективных трудовых споров.

## **10. Правовое регулирование забастовок**

Право на забастовку: становление, развитие, правовое закрепление. Понятие и признаки забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Порядок организации и проведения забастовки. Минимум работ, проводимых во время забастовки. Обязанности сторон коллективного спора при забастовке. Запрет локаута. Гарантии работникам при проведении забастовки. Незаконные забастовки, запрет и ограничения на проведение забастовок. Правовые последствия незаконных забастовок.

Вопросы к практическому занятию:

1. Процедура проведения забастовки
2. Документирование забастовки
3. Незаконные забастовки

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Трудовые споры: учебное пособие / В. В. Коробченко [и др.] ; ред.: В. А. Сафонов, Е. Б. Хохлов. - Москва: Проспект, 2013, ISBN 978-5-392-08902-4. - 192.
2. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06380-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/449752>
3. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/448913>

### Дополнительная:

1. Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта / Е. Забрамная, М. Миккола, Б. Нача, А. Новиков ; [пер. А. Голобородко]. - М.: Права человека, 2005, ISBN 5-7712-0339-4. - 296.
2. Конфликтология : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям / В. П. Ратников, И. К. Батулин, В. Ф. Голубь [и др.] ; под редакцией В. П. Ратников. — 3-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 543 с. — ISBN 978-5-238-02174-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/71180.html>
3. Вышеславова, Т. Ф. Разрешение трудовых споров : практикум / Т. Ф. Вышеславова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/69430.html>

## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

<https://cyberleninka.ru/article/v/trudovye-spory-i-konflikty-interesov-v-zakonodatelstve-rossiyskoy-federatsii> Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации

<https://cyberleninka.ru/article/v/konflikt-interesov-kak-predposylka-vozniknoveniya-trudovogo-spora> Моцная О.В. Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Урегулирование конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);

доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;

интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы).

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

справочно-правовые системы «КонсультантПлюс»;

офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);

программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);

приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов «Adobe Acrobat Reader DC».

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ ([student.psu.ru](http://student.psu.ru)).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа по дисциплине необходима аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций необходима аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для самостоятельной работы необходимы компьютерный класс, помещения Научной библиотеки

ПГНИУ. Состав оборудования указанных помещений определен в Паспортах компьютерного класса и помещения Научной библиотеки ПГНИУ, обеспечивающими доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационным технологиям

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Урегулирование конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.  
Индикаторы и критерии их оценивания**

**ОПК.8**

**способность ориентироваться в специфике конфликтов в различных сферах жизнедеятельности, в способах профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов; способность применять технологии урегулирования и разрешения конфликтов, возникающих в профессиональной деятельности**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ОПК.8</b> способность ориентироваться в специфике конфликтов в различных сферах жизнедеятельности, в способах профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов; способность применять технологии урегулирования и разрешения конфликтов, возникающих в профессиональной деятельности</p>	<p>знать общее понятие социальных конфликтов; виды конфликтов в различных сферах жизни; понятие и особенности трудовых конфликтов; виды трудовых конфликтов; стороны и содержание отдельных видов конфликтов; уметь социальные конфликты и их виды; определить трудовой конфликт и выделить его в системе социальных конфликтов; установить вид трудового конфликта, исходя из его субъектного состава и содержания владеть информационной базой, посвященной конфликтам в целом и особенно трудовым конфликтам (Трудовой кодекс РФ, иные нормативные акты); практическими навыками определения трудового конфликта и его разновидностей</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> отсутствие базовых знаний по изучаемым вопросам, грубые ошибки в ответах на поставленные вопросы</p> <p><b>Удовлетворительн</b> наличие общего понимания указанных проблем, но на поверхностном уровне с наличием достаточно серьезных ошибок</p> <p><b>Хорошо</b> владение указанными материалами, но в недостаточном объеме, допущение незначительных ошибок</p> <p><b>Отлично</b> полное владение теоретическими вопросами и нормативной базой, посвященной конфликтам в целом, а также понятию и видам трудовых конфликтов. Умение разрешить конкретные ситуации по этим проблемам</p>

## ПК.12

**способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организаций, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>ПК.12</b> способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организаций, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	знать причины возникновения конфликтов в организациях, в том числе трудовых; принципы, на основе которых осуществляется урегулирование конфликтных ситуаций; процесс развития трудового конфликта - момент возникновения, стадии движения и разрешения; способы рассмотрения и разрешения различных видов трудовых споров уметь определить факторы, способствующие возникновению конфликтных ситуаций, установить вид конкретного трудового спора и способы его разрешения - досудебный, судебный, договорной, с помощью посредника и т.д.; сформулировать конкретные рекомендации по урегулированию данного трудового конфликта владеть теоретическими знаниями, а также знаниями трудового законодательства в сфере трудовых конфликтов; практическими навыками разрешения конкретных трудовых споров	<b>Неудовлетворител</b> отсутствие основополагающих знаний в указанной сфере, грубые ошибки в ответах <b>Удовлетворительн</b> наличие общей ориентации по рассматриваемым вопросам, но с допущением достаточно серьезных ошибок <b>Хорошо</b> понимание и владение указанными проблемами, но с ошибками незначительного характера <b>Отлично</b> полное и свободное владение литературными и нормативными источниками по вопросам возникновения, движения и разрешения трудовых конфликтов. Умение проиллюстрировать сделанные выводы практическими примерами - как, например, рассматриваются споры по вопросам заключения и расторжения трудового договора, оплате труда и т.д.

## ПК.21

### способность проводить консультации по вопросам урегулирования правового спора

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.21</b> способность проводить консультации по вопросам урегулирования правового спора</p>	<p>знать особенности работы организаций в целом, их структурных подразделений, возможность возникновения конфликта на том или ином уровне и давать в связи с этим консультации; особенности трудовых коллективов, их представительных органов, взаимоотношений с руководящими органами организации в связи с возможными конфликтами; способы разрешения конфликтов в сфере индивидуальных и коллективных трудовых отношений</p> <p>уметь разработать профилактические мероприятия по предотвращению трудовых конфликтов; способствовать созданию благоприятной психологической обстановки в организации; в случае необходимости принять участие в разрешении конкретного трудового спора;</p> <p>консультировать соответствующих субъектов в случае конфликтной ситуации</p> <p>владеть необходимой информационной базой по профилактике и урегулированию различных конфликтов, в том числе трудовых; психологическими, организационными и юридическими навыками по предотвращению и рассмотрению трудовых споров</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> отсутствие базовых знаний, допущение грубых ошибок</p> <p><b>Удовлетворительн</b> в целом правильное понимание рассматриваемых вопросов, но на неглубоком уровне и допущение весьма серьезных ошибок</p> <p><b>Хорошо</b> понимание и владение указанными проблемами но в недостаточно полном объеме и с допущением незначительных ошибок</p> <p><b>Отлично</b> полное и свободное владение литературными и нормативными источниками по вопросам возникновения, движения и разрешения конфликтов, в том числе трудовых . Умение проиллюстрировать сделанные выводы практическими примерами - как, например, рассматриваются споры по вопросам заключения и расторжения трудового договора, оплате труда и т.д.</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>ОПК.8</b> способность ориентироваться в специфике конфликтов в различных сферах жизнедеятельности, в способах профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов; способность применять технологии урегулирования и разрешения конфликтов, возникающих в профессиональной деятельности	3. Понятие, особенности и способы разрешения индивидуальных трудовых споров <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	В рамках контрольного мероприятия контролируются знания по темам 1, 2, 3
<b>ПК.12</b> способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организаций, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	7. Медиация как способ урегулирования индивидуальных трудовых споров <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Оцениваются знания студентов по темам 4 - 7

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ОПК.8</b> способность ориентироваться в специфике конфликтов в различных сферах жизнедеятельности, в способах профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов; способность применять технологии урегулирования и разрешения конфликтов, возникающих в профессиональной деятельности</p> <p><b>ПК.12</b> способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организаций, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении</p> <p><b>ПК.21</b> способность проводить консультации по вопросам урегулирования правового спора</p>	<p>10.Правовое регулирование забастовок</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>В рамках итогового контрольного мероприятия контролируются знания, полученные студентами при освоении дисциплины в целом</p>

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### 3. Понятие, особенности и способы разрешения индивидуальных трудовых споров

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый ответ на каждый из 10 вопросов, связанных с практической ситуацией, студент получает от 1-3 баллов в зависимости от того, насколько точно дан ответ и аргументирован	30

ли он (приводятся в полном объеме ссылки на статьи ТК РФ).	
------------------------------------------------------------	--

### **7. Медиация как способ урегулирования индивидуальных трудовых споров**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Оценивается ответ на каждый из 15 вопросов теста (1 вопрос - 2 балла)	30

### **10. Правовое регулирование забастовок**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Оценивается ответ на каждый из 20 вопросов теста (1 вопрос - 2 балла)	40