

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное 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 №10
от «22» июня 2022 г.

Пермь, 2022

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.6 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений

Индикаторы

ОПК.6.1 Реализует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

ОПК.9 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры

Индикаторы

ОПК.9.1 Понимает и учитывает в собственной деятельности специфику выполнения профессиональных функций в организациях разного типа

ПК.5 Способен осуществлять консультирование по вопросам предупреждения и урегулирования конфликта в индивидуальной и групповой форме для развития мирных практик межличностного и социального взаимодействия индивида и группы, осуществлять правовое консультирование по вопросам урегулирования различных типов конфликтов в сфере гражданско-правовых отношений, предпринимательской деятельности, жилищных отношений и конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений

Индикаторы

ПК.5.2 Осуществляет правовое консультирование по вопросам урегулирования различных типов конфликтов в сфере гражданско-правовых отношений, предпринимательской деятельности, жилищных отношений и конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений

ПК.6 Способен организовывать мирные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении, осуществлять конфликт-менеджмент

Индикаторы

ПК.6.1 Организует социальные взаимодействия и создает условия для минимизации конфликтного потенциала решений в управлении

4. Объем и содержание дисциплины

| | |
|---|--|
| Направления подготовки | 37.03.02 Конфликтология (направленность: Урегулирование конфликтов в социально-правовой сфере) |
| форма обучения | очная |
| №№ триместров, выделенных для изучения дисциплины | 8 |
| Объем дисциплины (з.е.) | 3 |
| Объем дисциплины (ак.час.) | 108 |
| Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе: | 42 |
| Проведение лекционных занятий | 28 |
| Проведение практических занятий, семинаров | 14 |
| Самостоятельная работа (ак.час.) | 66 |
| Формы текущего контроля | Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2) |
| Формы промежуточной аттестации | 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. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 432 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15143-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/487577>

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> Мощная 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).

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.9

Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|---|---|
| <p>ОПК.9.1 Понимает и учитывает в собственной деятельности специфику выполнения профессиональных функций в организациях разного типа</p> | <p>знать виды организаций, нормы профессиональной этики; уметь различать различные конфликты, которые могут возникнуть в организации; владеть навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров</p> | <p align="center">Неудовлетворител не знает виды организаций, нормы профессиональной этики; не умеет различать конфликт от трудового спора; не владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров.</p> <p align="center">Удовлетворительн знает понятие организации, называет 1-2 ее вида, знает, но не может привести примеры норм профессиональной этики; частично сформировано умение различать конфликты и трудовые споры; владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров, но не может сориентироваться в практической ситуации</p> <p align="center">Хорошо знает понятие организации, называет ее виды, нормы профессиональной этики, но не в полном объеме; умеет различать конфликты и трудовые споры, приводит их примеры, но допускает несущественные ошибки в владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров, но не всегда может быстро сориентироваться в практической ситуации</p> <p align="center">Отлично знает и уверенно дает определение понятия организации, знает все виды организаций, знает нормы профессиональной этики; ние понятий «конфликт», «индивидуальный</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|--|
| | | <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>трудоу спор», «коллективный трудовой спор»; знает все виды классификаций конфликтов и трудовых споров умеет различать конфликты и трудовые споры, приводит их примеры, владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров, может быстро сориентироваться в практической ситуации</p> |

ОПК.6

Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|--|---|
| <p>ОПК.6.1 Реализует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов</p> | <p>знать понятия «конфликт» и классификацию видов конфликтов, «трудоу спор» и их виды; отличия конфликта от трудового спора, предмет индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров; уметь различать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты; владеть навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>не знает понятий «конфликт», «трудоу спор», классификаций конфликтов и трудовых споров; не умеет различать конфликт от трудового спора; не владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>знает, но дает не правильные понятия «конфликт», «индивидуальный трудовой спор», «коллективный трудовой спор»; знает, но не все классификации конфликтов и трудовых споров, частично сформировано умение различать конфликты и трудовые споры; владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров, но не может сориентироваться в практической ситуации</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>знает, но допускает несущественные ошибки в определениях понятий «конфликт», «индивидуальный трудовой спор», «коллективный трудовой спор»; знает несколько видов классификаций конфликтов и трудовых споров</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| | | <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>умеет различать конфликты и трудовые споры, приводит их примеры, но допускает несущественные ошибки в владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров, но не всегда может быстро сориентироваться в практической ситуации</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>демонстрирует уверенное знание понятий «конфликт», «индивидуальный трудовой спор», «коллективный трудовой спор»; знает все виды классификаций конфликтов и трудовых споров умеет различать конфликты и трудовые споры, приводит их примеры, владеет навыками разрешения трудовых конфликтов и трудовых споров, может быстро сориентироваться в практической ситуации</p> |

ПК.6

Способен организовывать мирные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении, осуществлять конфликт-менеджмент

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|--|--|
| <p>ПК.6.1 Организует социальные взаимодействия и создает условия для минимизации конфликтного потенциала решений в управлении</p> | <p>знать этапы и процессуальные сроки рассмотрения коллективных трудовых споров (далее- КТС); знает понятие забастовки и ее виды, процедуру ее организации; ответственность за незаконные забастовки; уметь проводить заседания примирительной комиссии, трудового арбитража; организовывать работу по урегулированию КТС в период забастовки; владеть навыками урегулирования КТС на всех этапах.</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>не знает этапы и процессуальные сроки рассмотрения коллективных трудовых споров (далее- КТС); знает понятие забастовки и ее виды, процедуру ее организации; ответственность за незаконные забастовки; не умеет проводить заседания примирительной комиссии, трудового арбитража; организовывать работу по урегулированию КТС в период забастовки; не владеет навыками урегулирования КТС ни на одном этапе</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>знает один из этапов коллективных трудовых споров (далее- КТС), допускает ошибки в процессуальных сроках; знает</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|--|
| | | <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>понятие забастовки и ее виды, но ошибается в процедуре ее организации; знает ответственность за незаконные забастовки; не уверенно может проводить заседание примирительной комиссии, трудового арбитража; организовывать работу по урегулированию КТС в период забастовки; владеет частично навыками урегулирования КТС на одном из этапов.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>знает этапы и процессуальные сроки рассмотрения коллективных трудовых споров (далее- КТС); знает понятие забастовки и ее виды, процедуру ее организации; ответственность за незаконные забастовки, но допускает несущественные ошибки в знаниях; умеет проводить заседания примирительной комиссии, трудового арбитража; организовывать работу по урегулированию КТС в период забастовки, но не всегда быстро ориентируется в практической ситуации; владеет навыками урегулирования КТС, но допускает несущественные ошибки</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>знает этапы и процессуальные сроки рассмотрения коллективных трудовых споров (далее- КТС); знает понятие забастовки и ее виды, процедуру ее организации; ответственность за незаконные забастовки; умеет проводить заседания примирительной комиссии, трудового арбитража; организовывать работу по урегулированию КТС в период забастовки; владеет навыками урегулирования КТС на каждом из этапов</p> |

ПК.5

Способен осуществлять консультирование по вопросам предупреждения и урегулирования конфликта в индивидуальной и групповой форме для развития мирных практик межличностного и социального взаимодействия индивида и группы, осуществлять правовое консультирование по вопросам урегулирования различных типов конфликтов в сфере гражданско-правовых отношений, предпринимательской деятельности, жилищных отношений и конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|---|--|
| <p>ПК.5.2 Осуществляет правовое консультирование по вопросам урегулирования различных типов конфликтов в сфере гражданско-правовых отношений, предпринимательской деятельности, жилищных отношений и конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений</p> | <p>знать способы защиты трудовых прав; органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (далее –ИТС); порядок и процессуальные рассмотрения ИТС; знает, чем отличается медиация от иных способов рассмотрения ИТС; уметь проводить заседания комиссии по трудовым спорам, проводить процедуру медиации; владеть навыками урегулирования ИТС.</p> | <p>Неудовлетворител не знает способы защиты трудовых прав; органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (далее –ИТС); порядок, процессуальные сроки рассмотрения ИТС; не знает, чем отличается медиация от иных способов рассмотрения ИТС; не умеет проводить заседания комиссии по трудовым спорам, проводить процедуру медиации; не владеет навыками урегулирования ИТС</p> <p>Удовлетворительн знает не все способы защиты трудовых прав; допускает ошибки в названии органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (далее –ИТС); знает порядок, но ошибается в процессуальных сроках рассмотрения ИТС; не знает, чем отличается медиация от иных способов рассмотрения ИТС; не умеет проводить или заседания комиссии по трудовым спорам, или проводить процедуру медиации; владеет частично навыками урегулирования ИТС</p> <p>Хорошо знает не все способы защиты трудовых прав; допускает ошибки в названии органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (далее –ИТС); знает порядок, но ошибается в процессуальных сроках рассмотрения ИТС; не знает, чем отличается медиация от иных способов рассмотрения ИТС; умеет проводить заседания комиссии по</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|--|
| | | <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>трудовым спорам, проводить процедуру медиации, но не всегда быстро ориентируется в практической ситуации; владеет навыками урегулирования ИТС, но допускает несущественные ошибки</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>знает все способы защиты трудовых прав; все органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (далее –ИТС); порядок и процессуальные рассмотрения ИТС; знает, чем отличается медиация от иных способов рассмотрения ИТС; умеет проводить заседания комиссии по трудовым спорам, проводить процедуру медиации; владеет навыками урегулирования ИТС</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 |
|---|--|--|
| ОПК.6.1 Реализует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов | 3. Понятие, особенности и способы разрешения индивидуальных трудовых споров Письменное контрольное мероприятие | В рамках контрольного мероприятия контролируются знания по темам 1, 2, 3 |
| ПК.5.2 Осуществляет правовое консультирование по вопросам урегулирования различных типов конфликтов в сфере гражданско-правовых отношений, предпринимательской деятельности, жилищных отношений и конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений ОПК.9.1 Понимает и учитывает в собственной деятельности специфику выполнения профессиональных функций в организациях разного типа | 7. Медиация как способ урегулирования индивидуальных трудовых споров Письменное контрольное мероприятие | Оцениваются знания студентов по темам 4 - 7 |

| Компетенция (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|--|--|---|
| <p>ПК.5.2 Осуществляет правовое консультирование по вопросам урегулирования различных типов конфликтов в сфере гражданско-правовых отношений, предпринимательской деятельности, жилищных отношений и конфликтов, возникающих из трудовых правоотношений</p> <p>ОПК.6.1 Реализует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов</p> <p>ПК.6.1 Организует социальные взаимодействия и создает условия для минимизации конфликтного потенциала решений в управлении</p> <p>ОПК.9.1 Понимает и учитывает в собственной деятельности специфику выполнения профессиональных функций в организациях разного типа</p> | <p>10.Правовое регулирование забастовок</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</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 |
|--|-------|
| <p>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 ли он (приводятся в полном объеме ссылки на статьи ТК РФ).</p> | 30 |

7. Медиация как способ урегулирования индивидуальных трудовых споров

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

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

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

Проходной балл: **15**

| Показатели оценивания | Баллы |
|---|--------------|
| 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, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

| Показатели оценивания | Баллы |
|---|--------------|
| Оценивается ответ на каждый из 20 вопросов теста (1 вопрос - 2 балла) | 40 |