

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б3.В.ДВ.03.01Трудовые споры**

Направление подготовки 400301 Юриспруденция

Профиль подготовки гражданско-правовой

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

1. Цели освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Трудовые споры» имеет своей целью:

- изучить сложный институт трудового права – «Трудовые споры» с теоретической и правоприменительной позиции, поскольку содержание этого правового института составляют как норму материального права, так и нормы процессуального права, причем нескольких отраслей (трудового, гражданского, административного).

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Трудовые споры» включена в профессиональный цикл **Б3.В.ДВ.03.01** дисциплин по выбору. Требования к предшествующим знаниям представлены в таблице 2.1. Перечень дисциплин, для которых дисциплина «Трудовые споры» является основополагающей, представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.1. Требования к пререквизитам дисциплины

Дисциплина	Тема	Знать, уметь, владеть
Теория государства и права	Раздел 1	ЗНАТЬ: природу и сущность государства и права; основные закономерности возникновения, функционирования и развития государства и права, исторические типы и формы государства и права, их сущность и функции; механизм государства, систему права, механизм и средства правового регулирования, реализации права. ВЛАДЕТЬ: навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права. Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии.

Таблица 2.2. Требования к постреквизитам дисциплины

Дисциплина	Раздел	Кафедра
Трудовое право	Раздел 8	Кафедра земельного и трудового права

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Таблица 3.1 – Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине и планируемых результатов освоения образовательной программы

Индекс и содержание компетенции	Знания	Умения	Навыки и (или) опыт деятельности
ОК-5обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе	Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, Этап 2: сущность и содержание субъектов трудового права	Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства, Этап 2: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров	Этап 1: юридической терминологией; Этап 2: навыками работы с правовыми актами;
ОК-8способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	Этап 1: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры Этап 2: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров	Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства, Этап 2: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров	Этап 1: навыками анализа трудового договора и правоприменительной практики; Этап 2: разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.
ПК-10 способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения;	Этап 1: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры Этап 2: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров	Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства, Этап 2: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров	Этап 1: навыками анализа трудового договора и правоприменительной практики; Этап 2: разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.

4. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Трудовые споры» составляет 2 ЗЕ (72 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1.Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ и по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	КР	час.	2 курс	
			4 семестр	
Общая трудоемкость		72		72
Аудиторная работа (АР)	24	24	24	24
в т.ч. лекции (Л)/в т.ч. часов в инт. форме	6	6/6	6	6/6
лабораторные работы (ЛР)				
практические занятия (ПЗ)	18	18	18	18
семинары (С)				
Самостоятельная работа (СР)		46		46
в т.ч. курсовые работы (проекты) (КР, КП)				
рефераты (Р)				
Самостоятельная работа (Э)				
индивидуальные домашние задания (ИДЗ)				
самостоятельное изучение отдельных вопросов (СИВ)		10		10
подготовка к занятиям (ПкЗ)		36		36
другие виды работ*				
Промежуточная аттестации				
в т.ч. экзамен (Эк)				
дифференцированный зачет (ДЗ)				
зачет (З) в т. ч. контактная работа		2		2

5.Структура и содержание дисциплины

Дисциплина «Трудовые споры» состоит из 3 модулей. Структура дисциплины представлена в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Структура дисциплины 2 курс 4 семестр

№ п/п	Наименования разделов и тем	Семестр	Трудоемкость, КР	Трудоемкость по видам учебной работы, час.													Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятельн ая работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн ые домашние задания	самостоятельн ое изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	Раздел 1	1	4	0,5	20	8	4	4	12				4	8			ОК-5 ОК-8 ПК-10
1.1	Тема 1 Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.	1.1	4	0,25	10	4	2	2	6				2	4			ОК-8 ПК-10
1.2	Тема 2 Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.	1.2	4	0,25	10	4	2	2	6				2	4			ОК-5 ПК-10
1.3	Рубежная аттестация (указать вид)	1.3	тест ы														ОК-5 ОК-8 ПК-10

№ п/п	Наименования разделов и тем	Семестр	Трудоемкость, КР	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятельн ая работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн ые домашние задания	самостоятельн ое изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2	Раздел 2		4	0,6	24	8	2		6	16			4	12		ОК-5 ОК-8 ПК-10
2.1	Тема 1 Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров	4	0,3	10	4	2		2		6			2	4		ОК-5 ПК-10
2.2	Тема 2 Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.	4	0,3	14	4			4		10			2	8		ОК-5 ОК-8
2.3	Рубежная аттестация (указать вид)	тест ы														ОК-5 ОК-8 ПК-10
3	Раздел 3	4	0,7	28	8			8		20			4	16		ОК-5 ОК-8 ПК-10
3.1	Тема 1 Порядок разрешения коллективных трудовых	4	0,35	14	4			4		10			2	8		ПК-10

№ п/п	Наименования разделов и тем	Семестр	Трудоемкость, КР	Трудоемкость по видам учебной работы, час.													Коды формируемых компетенций
				5 общая трудоемкость	6 аудиторная работа	7 лекции	8 лабораторная работа	9 практические занятия	10 семинары	11 самостоятельн ая работа	12 курсовые работы (проекты)	13 индивидуальн ые домашние задания	14 самостоятельн ое изучение вопросов	15 подготовка к занятиям	16 другие виды работ		
1	2	3	4														
	споров.																
3.2	Тема 2 Осуществление права на забастовку	4	0,35	14	4			4	10			2	8				OK-5 OK-8
	Промежуточная аттестация зачет, контактная работа	4		2													
	контактная работа				24	6		18									
	Всего в семестре	4	2	72	24	6		18	46			10	36				
	Итого	4	2	72	24	6		18	46			10	36				

5.2. Содержание разделов дисциплины

5.2.1. Раздел 1

5.2.1.1. Темы и перечень вопросов лекций

Лекция 1 (Л-1) Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.

2. Понятие трудовых споров и их отличие от трудовых правонарушений и от разногласий, разрешаемых самими сторонами.

3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.

4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Лекция 2 (Л-2) Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.

1. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

2. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

3. Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.

4. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

5.2.1.2. Темы и перечень вопросов практических занятий.

Практическое занятие 1 (ПЗ-1) Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.

2. Понятие трудовых споров и их отличие от трудовых правонарушений и от разногласий, разрешаемых самими сторонами.

3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.

4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Практическое занятие 2 (ПЗ-2) Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.

1. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

2. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

3. Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.

4. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

5.2.1.3. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Название темы	Перечень вопросов	Номер источника основной литературы
1.	Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.	1. Подготовить проект Положения о Комиссии по трудовым спорам (от представителей работников и представителей работодателя).	1

2.	Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.	1.На заседании профсоюзного комитета завода «Салют» было принято решение о необходимости создания на заводе комиссии по трудовым спорам. Выписка из протокола заседания была направлена директору, но он ответил, что завод является закрытым акционерным обществом и в соответствии с уставом решение таких важных вопросов отнесено к компетенции собрания акционеров. Возможно ли создание КТС в акционерном обществе?	1

5.2.2. Раздел 2

5.2.2.1. Темы и перечень вопросов лекций

Лекция 3 (Л-3) Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1. Понятие подведомственности трудовых споров.
2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.
3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров непосредственно суду.
4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.
5. Подведомственность коллективных трудовых споров.

5.2.2.2. Темы и перечень вопросов практических занятий.

Практическое занятие3 (ПЗ-3) Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1. Понятие подведомственности трудовых споров.
2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.
3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров непосредственно суду.
4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.
5. Подведомственность коллективных трудовых споров.

Практическое занятие 4 (ПЗ-4), 5 (ПЗ-5) Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

1. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.
5. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

5.2.2.3. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Название темы	Перечень вопросов	Номер источника основной литературы
1.	Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.	1.Динамика возникновения трудового спора.	1
2.	Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.	1.Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.	1

5.2.3. Раздел 3

5.2.3.2. Темы и перечень вопросов практических занятий.

Практическое занятие 6 (ПЗ-6), 7 (ПЗ-7) Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

1. Характеристика коллективных трудовых споров. Виды коллективных трудовых споров.
2. Выдвижение требований работников и их представителей.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
5. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Практическое занятие 8 (ПЗ-8), 9 (ПЗ-9) Осуществление права на забастовку.

1. Понятие забастовки. Право на забастовку.
2. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение.
3. Незаконные забастовки.
4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
5. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

5.2.3.3. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Название темы	Перечень вопросов	Номер источника основной литературы
1.	1.Порядок разрешения коллективных трудовых споров.	1. Предложите конфликтную ситуацию работников, права которых нарушены, и написать заявления в комиссию по трудовым спорам.	1
2.	2.Осуществление права на забастовку.	2. Подготовить проект приказа о назначении представителей работодателя в состав	1

		комиссии по трудовым спорам (от отдела кадров и руководителя организации).	
--	--	--	--

5.3. Темы курсовых работ не предусмотрены РУП

5.4. Темы рефератов не предусмотрены РУП

5.5. темы эссе не предусмотрены РУП

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

6.1.1.Раздел 1

6.1.1.1. Контрольные вопросы

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.
2. Сформулируйте понятия индивидуального и коллективного трудовых споров.
3. Чем трудовой спор отличается от трудового правонарушения?
4. Чем трудовой спор отличается от разногласий, разрешаемых самими сторонами?
5. Перечислите и раскройте основания классификации трудовых споров.
6. Что такое причины возникновения трудовых споров?
7. Какие известны причины возникновения трудовых споров?

6.1.2.Раздел 2

6.1.2.1. Контрольные вопросы

1. Какие юрисдикционные органы разрешают индивидуальные трудовые споры?
2. Какие юрисдикционные органы разрешают коллективные трудовые споры?
3. В чем заключается общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров?
4. В чем заключается обязательный порядок разрешения коллективных трудовых споров?
5. Охарактеризуйте процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.
6. Сформулируйте понятия искового и процессуального сроков по трудовым спорам. Приведите примеры.

6.1.3.Раздел 3

6.1.3.1. Контрольные вопросы

1. Что такое подведомственность трудовых споров?
2. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственности КТС?
3. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны непосредственно суду?
4. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны вышестоящим органам?
5. Подведомственность коллективных трудовых споров.
6. Охарактеризуйте индивидуальные трудовые споры.
7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.
8. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.
10. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.

7.Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Издательство: ЮСТИЦИНФОРМ, 2013. – 456 с. ЭБС «Книгафонд»
2. Глисков А.А., Глисков А.Г., Забейворота А.И. Трудовые споры и конфликты. Порядок обращения в суд. Примеры процессуальных документов. Издательство: Книжный мир, 2012. – 192 с. ЭБС «Книгафонд»

7.2. Дополнительная литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О.В. Смирнов; отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 8-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 976 с.
2. Желтов О.Б. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / О.Б. Желтов, Т.А. Сошникова. – М.: Эксмо, 2007. – 240 с.
3. Конституция Российской Федерации. Принята на Всенародном голосовании 12 декабря 1993 года. // Российская газета. 1993. 25 декабря. № 237. С последующими изменениями и дополнениями.
4. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197 - ФЗ. // Российская газета. 2001. 31 декабря. №256. С последующими изменениями и дополнениями.
5. Косаренко Н.Н. Трудовое право: курс лекций. Учебник. Издательство: ВолтерсКлувер, 2010. – 176 с. ЭБС «Книгафонд».

7.3 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины и другие материалы к занятиям

Электронное учебное пособие включающее:

- конспект лекций;
- методические указания по выполнению занятий семинарского типа.

7.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Электронное учебное пособие включающее:

- методические рекомендации для студентов по самостоятельной работе.

7.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. OpenOffice
2. MS Excel

7.6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. ЭБС "КнигаФонд": www.knigafund.ru/
2. ЭБС "Лань": www.e.lanbook.com/
3. ЭБС "ibooks.ru": www.ibooks.ru/
4. eLIBRARY.RU: www.elibrary.ru/
5. <http://www.vsrif.ru/> - Верховный суд РФ

6. <http://oblsud.orb.sudrf.ru/> - Оренбургский областной суд

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое обеспечение лекционных занятий

Название специоборудования	Название технических и электронных средств обучения
Мультимедиа проектор	Презентации

8.2 не предусмотрена РУП

8.3. Материально-техническое обеспечение практических и семинарских занятий

Вид и номер занятия	Тема занятия	Название аудитории	Название оборудования	Название технических и электронных средств обучения и контроля знаний
ПЗ-1	Тема № 1.	Компьютерный класс 44 аудитория	Компьютер	Правовая система Гарант
ПЗ-2	Тема № 2.	Компьютерный класс 44 аудитория	Компьютер	Правовая система Гарант
ПЗ-3	Тема № 3.	Компьютерный класс 44 аудитория	Компьютер	Правовая система Гарант
ПЗ-4	Тема № 4.	Компьютерный класс 44 аудитория	Компьютер	Правовая система Гарант
ПЗ-5	Тема № 5.	Компьютерный класс 44 аудитория	Компьютер	Правовая система Гарант
ПЗ-6	Тема № 6.	Компьютерный класс 44 аудитория	Компьютер	Правовая система Гарант

ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в Приложении 1

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 400301 Юриспруденция

Разработал(и): _____

А.В.Чичкин

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Приложение № 1

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б3.В.ДВ.4.1Трудовые споры

Направление подготовки: 400301 Юриспруденция

Профиль подготовки: гражданско-правовой

Квалификация выпускника: бакалавр

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

Наименование и содержание компетенции

Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами (ОК- 5);

Знать:

Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права;

Этап 2: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры.

Уметь:

Этап 1: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии;

Этап 2: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства.

Владеть:

Этап 1: юридической терминологией;

Этап 2: навыками работы с правовыми актами.

Наименование и содержание компетенции

Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач (ОК-8);

Знать:

Этап 1: понятие и систему правоотношений в трудовом праве;

Этап 2: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.

Уметь:

Этап 1: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии;

Этап 2: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства.

Владеть:

Этап 1: юридической терминологией;

Этап 2: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.

Наименование и содержание компетенции

Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения (ПК-10).

Знать:

Этап 1: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров;

Этап 2: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Уметь:

Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;

Этап 2: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров.

Владеть:

Этап 1: навыками работы с правовыми актами;

Этап 2: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
OK - 5	Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами	Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии Владеть: юридической терминологией	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
OK-8	Способен использовать	Знать: понятие и систему	- тестирование; - индивидуальное

	основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	правоотношений в трудовом праве; Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии Владеть: юридической терминологией	собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания
--	---	--	--

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК – 10	Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения	Знать: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: навыками работы с правовыми актами	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК - 5	Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами	Знать: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

		нормы трудового законодательства Владеть: навыками работы с правовыми актами	
--	--	---	--

1	2	3	4	Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
				Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
OK-8	Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	Знать: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания				

1	2	3	4	Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
				Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
ПК – 10	Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения	Знать: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Уметь: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров Владеть:	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания				

		навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.	
--	--	---	--

1 – указывается наименование компетенции, закрепленной за дисциплиной в соответствии с РУП «Распределением компетенций».

2 – прописывается содержание компетенции в отглагольной форме настоящего времени.

3 – указываются требования «знать», «уметь», «владеть».

4 – указываются формы, с помощью которых можно оценить будет сформированность компетенции(й).

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)		
[85;95)	B – (5)	отлично – (5)	
[70,85)	C – (4)	хорошо – (4)	зачтено
[60;70)	D – (3+)		
[50;60)	E – (3)	удовлетворительно – (3)	
[33,3;50)	FX – (2+)		незачтено
[0;33,3)	F – (2)	неудовлетворительно – (2)	

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным	

	материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

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

Таблица 5

- ОК – 5 обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами . Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права	1.Сформулируйте понятия индивидуального и коллективного трудовых споров. 2. Чем отличается трудовой спор от правонарушения?
Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии	1. В соответствии с ч. 1 ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом ... снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. а) степени и формы вины, а также других обстоятельств + б) степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств в) материального положения работника и других обстоятельств г) степени или формы вины, материального положения работника и других обстоятельств 2. По ст. 402 ТК РФ коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до ... со дня издания соответствующих актов о ее создании. + а) пяти рабочих дней б) семи рабочих дней в) пяти календарных дней г) семи календарных дней
Навыки юридической терминологией	Задача 1. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 1 000 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка? Задача 2.

	<p>Руководитель треста с учетом мнения профкома треста утвердил Правила внутреннего трудового распорядка, в котором в числе других содержался пункт, предусматривающий право руководителя с учетом мнения профкома увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участника более чем на четыре часа. В этих же Правилах содержался пункт, предоставляющий руководителю право лишать работников за нарушения трудовой дисциплины премий, предусмотренных действующей в тресте системой оплаты труда.</p> <p>Законны ли данные Правила? Правомочно ли включение в них указанных пунктов? Кто и в каком порядке может оспорить или отменить Правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением действующих норм права?</p>
--	--

- ОК – 8 Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: понятие и систему правоотношений в трудовом праве	1.Какие юрисдикционные органы разрешают индивидуальные трудовые споры? 2.Какие юрисдикционные органы разрешают коллективные трудовые споры?
Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии	1. Органами по рассмотрению трудовых споров являются: А) суд Б) профсоюз В) арбитражный суд 2. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам: А) в течении 7 дней Б) в течении 1 месяца В) в течении 1 года
Навыки юридической терминологией	Задача 1.Экономист завода «Фотон» Скорняк был уволен с работы 15 апреля. 20 апреля он заболел и до 25 мая пребывал на стационарном лечении. А 10 июня он обратился в районный суд о восстановлении его на работе, поскольку считал, что был уволен неправомерно.Будет ли принято судом его заявление к рассмотрению? Задача 2.Рабочий завода «Медпрепарат» Яценко не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с исковым заявлением в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС.Правомерны ли действия суда?

- ПК – 10 Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров	1. Что такое подведомственность трудовых споров? 2. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственности КТС?
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	1. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам А) 7 дней Б) 1 месяц В) 10 дней 2. Посредник по рассмотрению коллективного трудового спора А) единолично принимает решение по спору Б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию, но сам решение не принимает В) принимает решение в соответствии с рекомендациями государственного органа
Навыки навыками работы с правовыми актами	Задача 1. Рабочий завода «Медпрепарат» Яценко не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с исковым заявлением в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС. Правомерны ли действия суда? Задача 2. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 1 000 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Таблица 6

- ОК – 5 обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами . Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: юрисдикционные органы, разрешающие	1. Чем отличается трудовой спор от разногласий? 2. Что такое обстоятельства возникновения трудовых споров?

трудовые споры	
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	<p>1. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок ... со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.</p> <p>ОТВЕТ: до семи рабочих дней</p> <p>2. Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:</p> <p>а) надзор и контроль Международной организации труда + б) самозащита работниками трудовых прав в) защита трудовых прав работников через Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации г) судебная защита трудовых прав работников</p>
Навыки навыками работы с правовыми актами	<p>Задача 1.</p> <p>Инженер Моисеев в течение целого рабочего дня не был на рабочем месте. На следующий день по требованию начальника отдела он представил письменное объяснение, что накануне плохо себя чувствовал, но врача не стал вызывать, надеясь, что недомогание пройдет и он поедет на работу. Когда же состояние еще более ухудшилось, он позвонил в поликлинику, но ему велели приходить самому. На следующий день стало лучше и вместо поликлиники Моисеев, по его словам, поехал на работу.</p> <p>Директор организации, которому начальник отдела написал докладную, на объяснения Моисеева написал резолюцию: «В совет трудового коллектива. Прошу обсудить и принять меры».</p> <p>На заседании Совета трудового коллектива Моисеев повторил свои объяснения, и члены Совета, учитывая его предыдущую безупречную работу, решили не применять к нему взыскания, а ограничиться обсуждением.</p> <p>Получив решение Совета коллектива, директор счел, что в данном случае одного обсуждения проступка работника было явно недостаточно и, поскольку месячный срок со дня его совершения еще не истек, своим приказом объявил Моисееву выговор.</p> <p>Законны ли действия Совета трудового коллектива? Законны ли действия директора организации?</p> <p>Задача 2.</p> <p>В результате несчастного случая, произшедшего при прокладке теплотрассы в районе линии электропередач, скончался прораб Малышев. Его семья состоит из двухлетнего сына, двух дочерей 6 и 8 лет, жены и матери. Кроме того, на его иждивении находилась престарелая бабушка. Средний заработка Малышева составляет 13 000 руб. Зарплата жены – 7 000 руб., пенсия по старости матери – 5 600 руб., а бабушки – 9 000 руб.</p> <p>Какова ответственность работодателя перед семьей потерпевшего?</p>

- ОК – 8 Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач. Этап 2.

Наименование	Формулировка типового контрольного задания или иного
--------------	--

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров	1. В чем заключается общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров? 2. В чем заключается обязательный порядок разрешения коллективных трудовых споров?
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	1. Из кого формируется примирительная комиссия: А) из представителей работодателя Б) из представителей профсоюзных органов В) из представителей работников и работодателя 2. Сроки рассмотрения коллективного трудового спора посредником: 1. 3 рабочих дня 2. до 5 рабочих дней 3. до 7 рабочих дней
Навыки навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.	Задача 1. Аудиторской проверкой 20 апреля в 2005 году было установленный, что 10 сентября в 2004 году по приказу начальника ремонтно-строительного управления были совершены лишние денежные выплаты работникам этого управления, в результате чего РСУ был нанесен материального ущерб. В связи с тем, что начальник РСУ добровольно возместить нанесенный ущерб отказался, директор треста обратился 15 февраля в 2006 году с иском в суд о взыскании с начальника РСУ материального ущерба. Будет ли рассмотрено это дело в суде? Задача 2. Работник АО «Атек» Назаров обратился в суд с исковым заявлением об отмене приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания. Но суд не принял этого заявления к рассмотрению, мотивируя, что Назаров должен был предварительно обратиться в комиссию по трудовым спорам. Правомерны ли действия судьи?

- ПК – 10 Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения. Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	1. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны непосредственно суду? 2. Подведомственность коллективных трудовых споров.
Уметь: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров	1. Имеет ли работник право, минуя комиссию по трудовым спорам обратиться в суд А) нет Б) да В) да, но только после письменного уведомления работодателя 2. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются

	<p>А) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией Б) рассмотрение примирительной комиссией В) рассмотрение с участием посредника</p>
Навыки навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.	<p>Задание 1. Разработайте решение по коллективному трудовому спору Задание 2. Разработайте решение по индивидуальному трудовому спору</p>

Преподавателем представляются типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков. Типовые контрольные задания – это образцы заданий, по которым в последствии обучающийся будет проходить контроль знаний, умений, навыков, в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Форма типовых контрольных заданий может быть в виде открытых/закрытых тестов, на соотношение наименований, а также в виде билетов.

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам,

преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

