



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

директор Красноярского
филиала ОУП ВО «АТиСО»
_____С.В.Гришаев
« 25 » апреля 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки
38.03.01 Экономика


Направленность (профиль) подготовки
Экономика труда

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Кафедра экономики труда и профсоюзного движения

Разработчик программы:
ст. преподаватель, Вакулина Е.А.

Зав. кафедрой экономики труда и профсоюзного движения

 /Е.Н. Сочнева/
«24» апреля 2019г

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ	6
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	6
4.1	Содержание дисциплины	6
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	9
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)	10
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)	13
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)	14
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)	15
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)	16
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	20
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)	21
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	21

Приложение №1 к разделу № 6	
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ	
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО	
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....23	
6.1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....23
6.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....23
6.3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программ.....26
1.	Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине 26
2.	Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине 27
3.	Тематика курсовых работ (курсовых проектов) 30
6.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 30

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью изучения дисциплины является дать представление о причинах возникновения конфликтов, способах и порядке их разрешения.

Задачи дисциплины

- становление у студентов гражданского поведения, этики и других, необходимых в профессиональной деятельности личностных качеств;
- формирование знаний об особенностях рассмотрения трудовых конфликтов, их правовом регулировании и способах разрешения; а также гуманного отношения к работникам, стремления разрешить в досудебном порядке индивидуальные и коллективные трудовые конфликты;
- развитие умений и навыков правоприменительной, консультационной и информационно-аналитической деятельности, разрешения конкретных практических ситуаций;
- приобретение студентами навыков проектной и научной деятельности.

В ходе освоения дисциплины обучающиеся изучают, анализируют, приобретают навыки управления следующими объектами профессиональной деятельности: поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих *профессиональных компетенций*:

ПК-11 способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

В результате освоения компетенции ПК- 11 студент должен:

знать: сущность, значение и способы получения, хранения, переработки и защиты информации

уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач

владеть: современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных навыками работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных компьютерных сетях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к блоку Б1.вариативной части дисциплин по выбору учебного плана ОПОП ВО направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиля «Экономика труда».

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: право, макроэкономика, экономика труда.

Список дисциплин, для изучения которых необходимы знания данного курса: Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений, учебная и производственная практики.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для очной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	3/108	3/108
Аудиторная работа (всего)	54	8
в том числе:		
Лекции	26	4
Семинары, практические занятия	28	4
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	54	96
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	зачет	зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Содержание дисциплины

Тема 1.1. Трудовые конфликты: общие понятия и положения

Понятие и виды трудовых конфликтов. Соотношение понятий «трудовые споры», «трудовые конфликты» и «разногласия». Причины и условия возникновения трудовых конфликтов: объективные (экономические, отношения власти-подчинения) и субъективные (злоупотребление работником и работодателем правом, правовая безграмотность, нарушение служебной этики). Принципы рассмотрения и разрешения трудовых конфликтов.

Органы, разрешающие трудовые конфликты.

Тема 1.2. Защита прав работников при трудовых конфликтах

Самозащита работниками трудовых прав (понятие, формы и гарантии).

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Правовой статус профсоюзов. Участие профсоюзов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Способы блокирования профсоюзами действий работодателя по ведению кадровой и социальной политики предприятия. Правовые инспекции труда, создаваемые профсоюзами.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Понятие надзора и контроля, органы, осуществляющие надзор и контроль, их компетенция.

Судебная защита. Перспективы создания трудовых судов в РФ.

Дополнительные способы защиты трудовых прав. Деятельность медиаторов, третейских судов, примирительных комиссий, посредников, трудовой арбитраж.

Возможные действия работников, направленные на предотвращение трудовых конфликтов.

Соотношение государственных и негосударственных способов защиты трудовых прав.

Тема 1.3. Внесудебное рассмотрение индивидуальных трудовых конфликтов

Рассмотрение индивидуальных трудовых конфликтов в комиссии по трудовым спорам. Порядок образования комиссии по трудовым спорам. Понятие и виды комиссии по трудовым спорам, порядок избрания представителей работников и работодателя. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (сроки и порядок обращения, процедура рассмотрения спора и принятия

Процедура медиации как способ урегулирования индивидуальных трудовых конфликтов: общие понятия и процедура.

Досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров по законодательству иных государств.

Тема 1.4. Судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (виды судебной подведомственности). Сроки обращения в суд (общие правила и исключения, последствия пропуска сроков). Подсудность трудовых споров (понятие, виды, характеристика). Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

Особенности рассмотрения, формирования доказательственной базы и судебной аргументации при рассмотрении отдельных видов трудовых конфликтов, возникающих при изменении и расторжении трудового договора. Судебная практика по наиболее сложным трудовым спорам.

Особенности рассмотрения дел с участием профсоюзов. Способы воздействия профсоюзов на исход судебного дела на стадии до возникновения трудового спора, а также в стадии существования трудового спора. Судебная практика по делам с участием профсоюзов.

Особенности исполнения судебных решений, вынесенных по результатам рассмотрения трудовых споров.

Рассмотрение трудовых споров в третейском суде: процедура, положительные и отрицательные стороны рассмотрения трудовых конфликтов в третейских судах.

Тема 1.5. Рассмотрение коллективных трудовых конфликтов.

Понятие и стороны коллективного трудового конфликта (понятие, признаки и виды коллективного трудового конфликта, представители сторон). Принципы рассмотрения коллективных трудовых конфликтов.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров (виды и компетенция органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров).

Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Право на забастовку (понятие забастовки, содержание права на забастовку, нормативная база). Порядок проведения забастовки (Порядок принятия решения о забастовке, орган, возглавляющий забастовку, определение минимума необходимых работ, извещение соответствующих органов, проведение предупредительной забастовки). Порядок признания забастовки незаконной (основания признания забастовки незаконной, процедура признания забастовки незаконной, правовые последствия). Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (понятие и виды ответственности).

Тема 1.6. Защита прав работодателя и предотвращение трудовых конфликтов.

Организация работы на предприятии по обеспечению защиты интересов работодателя в трудовой сфере: организационный, правовой и управленческий аспекты. Распределение функциональных обязанностей между структурными подразделениями организации. Правовое закрепление сферы ответственности и полномочий по защите интересов предприятия в трудовой сфере.

Основные причины и условия возникновения трудовых конфликтов в организации. Способы их выявления и профилактики.

Внесудебные способы защиты интересов предприятия в трудовой сфере. Самозащита работодателем (представителями работодателя) своих прав и интересов в трудовой сфере. Применение форм социального партнерства для защиты корпоративных интересов в трудовой сфере. Формы и методы взаимодействия с профсоюзными органами в целях предотвращения и разрешения трудовых конфликтов. Внутриорганизационная и внешняя (независимая) медиация, как технология урегулирования конфликтов в трудовой сфере.

Актуальные вопросы представительства и защиты интересов предприятия в трудовой сфере в суде.

4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 1

№ п/п	Наименование темы	Очная форма обучения					Компетенции
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка	
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.1	Трудовые конфликты: общие понятия и положения	18	4	4	2	10	ПК-11
1.2	Защита прав работников при трудовых конфликтах	18	4	4	2	10	ПК-11
1.3	Внесудебное рассмотрение индивидуальных трудовых конфликтов	18	4	4	2	10	ПК-11
1.4	Судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров	18	6	6	2	6	ПК-11

1.5	Рассмотрение коллективных трудовых конфликтов	18	4	6	2	8	ПК-11
1.6	Защита прав работодателя и предотвращение трудовых конфликтов	18	4	4	2	10	ПК-11
	Зачет						
	Всего часов	108	26	28	12	54	

Таблица 2

№ п\п	Наименование темы	Заочная форма обучения					Компетенции
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка	
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.1	Трудовые конфликты: общие понятия и положения	17	1			16	ПК-11
1.2	Защита прав работников при трудовых конфликтах	17		1		16	ПК-11
1.3	Внесудебное рассмотрение индивидуальных трудовых конфликтов	18	1	1	1	16	ПК-11
1.4	Судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров	18	1			17	ПК-11
1.5	Рассмотрение коллективных трудовых конфликтов	18	1	1	1	16	ПК-11
1.6	Защита прав работодателя и предотвращение трудовых конфликтов	16		1		15	ПК-11
	Зачет	4					
	Всего часов	108	4	4	2	96	
	Зачетные единицы	3					

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

Тема 1.1. Трудовые конфликты: общие понятия и положения

Список литературы: Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.6, Л.2.7, Л.2.8, Л.2.9, Л.2.10

Задания для самостоятельной работы:

- 1) Понятие и виды трудовых конфликтов. Соотношение понятий «трудовые споры», «трудовые конфликты» и «разногласия».
- 2) Причины и условия возникновения трудовых конфликтов.
- 3) Принципы рассмотрения и разрешения трудовых конфликтов.
- 4) Органы, разрешающие трудовые конфликты.

Тема 1.2. Защита прав работников при трудовых конфликтах

Список литературы: Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.4, Л.2.5, Л.2.7, Л.2.8, Л.2.10

Задания для самостоятельной работы:

- 1) Самозащита работниками трудовых прав (понятие, формы и гарантии).
- 2) Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Правовой статус профсоюзов. Участие профсоюзов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.
- 3) Способы блокирования профсоюзами действий работодателя по ведению кадровой и социальной политики предприятия.
- 4) Правовые инспекции труда, создаваемые профсоюзами.
- 5) Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Понятие надзора и контроля, органы, осуществляющие надзор и контроль, их компетенция.
- 6) Судебная защита. Перспективы создания трудовых судов в РФ.
- 7) Дополнительные способы защиты трудовых прав. Деятельность медиаторов, третейских судов, примирительных комиссий, посредников, трудовой арбитраж.
- 8) Возможные действия работников, направленные на предотвращение трудовых конфликтов.
- 9) Соотношение государственных и негосударственных способов защиты трудовых прав.

Тема 1.3. Внесудебное рассмотрение индивидуальных трудовых конфликтов

Список литературы: Л.1.1, Л.1.2, Л.2.3, Л.2.4, Л.2.5, Л.2.6, Л.2.7

Задания для самостоятельной работы:

- 1) Рассмотрение индивидуальных трудовых конфликтов в комиссии по трудовым спорам.

- 2) Порядок образования комиссии по трудовым спорам. Понятие и виды комиссии по трудовым спорам, порядок избрания представителей работников и работодателя.
- 3) Компетенция комиссии по трудовым спорам.
- 4) Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (сроки и порядок обращения, процедура рассмотрения спора и принятия решения).
- 5) Порядок обжалования и исполнения решения комиссии по трудовым спорам.
- 6) Процедура медиации как способ урегулирования индивидуальных трудовых конфликтов: общие понятия и процедура.
- 7) Досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров по законодательству иных государств.

Тема 1.4. Судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Список литературы: Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.4, Л.2.5, Л.2.8, Л.2.9, Л.2.10

Задания для самостоятельной работы:

- 1) Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (виды судебной подведомственности).
- 2) Сроки обращения в суд (общие правила и исключения, последствия пропуска сроков).
- 3) Подсудность трудовых споров (понятие, виды, характеристика).
- 4) Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
- 5) Особенности рассмотрения, формирования доказательственной базы и судебной аргументации при рассмотрении отдельных видов трудовых споров, возникающих при изменении и расторжении трудового договора. Судебная практика по наиболее сложным трудовым спорам.
- 6) Особенности рассмотрения дел с участием профсоюзов. Способы воздействия профсоюзов на исход судебного дела на стадии до возникновения трудового спора, а также в стадии существования трудового спора. Судебная практика по делам с участием профсоюзов.
- 7) Особенности исполнения судебных решений, вынесенных по результатам рассмотрения трудовых споров.
- 8) Рассмотрение трудовых споров в третейском суде: процедура, положительные и отрицательные стороны рассмотрения трудовых конфликтов в третейских судах.

Тема 1.5. Рассмотрение коллективных трудовых конфликтов.

Список литературы: Л.1.1, Л.1.2, Л.2.2, Л.2.3, Л.2.7, Л.2.8, Л.2.9, Л.2.10

Задания для самостоятельной работы:

- 1) Понятие и стороны коллективного трудового конфликта (понятие, признаки и виды коллективного трудового конфликта, представители сторон).
- 2) Принципы рассмотрения коллективных трудовых конфликтов.
- 3) Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров примирительной комиссией.
- 4) Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров с участием посредника.
- 5) Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 6) Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров (виды и компетенция органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров).
- 7) Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Право на забастовку (понятие забастовки, содержание права на забастовку, нормативная база).
- 8) Порядок проведения забастовки. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
- 9) Порядок признания забастовки незаконной (основания признания забастовки незаконной, процедура признания забастовки незаконной, правовые последствия).
- 10) Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (понятие и виды ответственности).

Тема 1.6. Защита прав работодателя и предотвращения трудовых конфликтов.

Список литературы: Л.1.1, Л.1.2, Л.2.6, Л.2.7, Л.2.8, Л.2.9, Л.2.10

Задания для самостоятельной работы:

- 1) Организация работы на предприятии по обеспечению защиты интересов работодателя в трудовой сфере: организационный, правовой и управленческий аспекты.
- 2) Основные причины и условия возникновения трудовых конфликтов в организации. Способы их выявления и профилактики.
- 3) Внесудебные способы защиты интересов предприятия в трудовой сфере. Самозащита работодателем (представителями работодателя) своих прав и интересов в трудовой сфере.
- 4) Применение форм социального партнерства для защиты корпоративных интересов в трудовой сфере. Формы и методы взаимодействия с профсоюзными органами в целях предотвращения и разрешения трудовых конфликтов.
- 5) Внутриорганизационная и внешняя (независимая) медиация, как технология урегулирования конфликтов в трудовой сфере.

б) Актуальные вопросы представительства и защиты интересов предприятия в трудовой сфере в суде.

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе.

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль подготовки «Экономика труда». При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных во ФГОС ВО по дисциплине «Трудовые конфликты в организации».

Для контроля знаний студентов используются следующие формы контроля:

1. Текущий контроль;
2. Зачет.

10. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

1. Основная литература	
Л 1.1.	Актуальные проблемы права : учебное пособие / составители М. Ю. Осипов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 446 с. — ISBN 978-5-4497-0833-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/101514.html (дата обращения: 20.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 1.2.	Сапфинова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А. А. Сапфинова, В. В. Волкова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81697.html (дата обращения: 31.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей/ Лицензия: до 26.03.2022
2. Дополнительная литература	
Л 2.1.	Бикеев, А. А. Трудоправовая деятельность в организации : учебное пособие / А. А. Бикеев, М. В. Васильев, Л. С. Кириллова. — Москва : Статут, 2015. — 140 с. — ISBN 978-5-8354-1083-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/29085.html (дата обращения: 31.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей/Гарантированный срок размещения в ЭБС до 01.06.2024 (автопродлонгация)
Л 2.2.	Хорни, К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория

	невроза : монография / К. Хорни. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 218 с. — ISBN 978-5-4486-0424-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/79805.html (дата обращения: 20.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.3.	Скибицкий, Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-7782-3859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/98822.html (дата обращения: 05.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.4.	Комментарий к Трудовому кодексу РФ: постатейный, научно-практический / С.Н. Бабурин, А.А. Глисков, А.Г. Глисков, А.И. Забейворота ; под ред. С.Н. Бабурина. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Книжный мир, 2017. - 881 с. - (Профессиональные комментарии законодательства Российской Федерации). - ISBN 978-5-8041-0885-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460124
Л 2.5.	Шарков, Ф.И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский ; под общ. ред. Ф.И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 238 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829 (дата обращения: 20.02.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-02402-3. — Текст : электронный.
Л 2.6.	Соловьева, Е.В. Актуальные проблемы экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений : практикум : [16+] / Е.В. Соловьева. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 115 с. : ил., схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573928 (дата обращения: 28.01.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4499-0653-3. — DOI 10.23681/573928. — Текст : электронный.

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru.> ;
ЭБС «IPRsmar»/[https:// www.iprbookshop.ru](https://www.iprbookshop.ru)
2. **Федеральные образовательные порталы**
 - 2.1. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru>
 - 2.2. Федеральный образовательный портал – экономика, социология, менеджмент [http://www.ecsocman.edu.ru.](http://www.ecsocman.edu.ru)
 - 2.3. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" [http://www.ict.edu.ru.](http://www.ict.edu.ru)
 - 2.4. Российский портал открытого образования [http://www.openet.edu.ru.](http://www.openet.edu.ru)
3. Ресурсы открытого доступа

- 3.1. Собрание законодательства Российской Федерации – <http://www.szrf.ru>.
- 3.2. Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ - http://iurizdat.ru/editions/official/bnafoiv/archive_list.htm.
- 3.3. Бюллетень Верховного суда РФ – <http://www.vsrif.ru/second.php>.
- 3.4. Вестник Высшего арбитражного суда РФ – <http://vestnik.ru>.
- 3.5. Вестник Конституционного Суда РФ - <http://www.ksrf.ru/ru/Info/Editions/Pages/BulletinMaqazine.aspx>.
- 3.6. Бюллетень Минюста России – <http://miniust.ru>.
- 3.7. Бюджетная система Российской Федерации – www.budqetrf.ru.
- 3.8. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.qks.ru>.
- 3.9. Федеральная служба по финансовым рынкам – <http://www.fesm.ru>.
- 3.10. Федеральная налоговая служба – www.naloq.ru.
- 3.11. Банк России – www.cbr.ru.
- 3.12. Министерство Финансов РФ – <http://minfin.ru>.
- 3.13. Министерство экономического развития – <http://economy.gov.ru/mines/main>.
- 3.14. Министерство труда и социальной защиты – <http://www.rosmintrud.ru>.
4. Справочно-правовые системы.
 - 4.1. Информационно-правовой портал Гарант.ру – www.garant.ru
 - 4.2. Справочно-правовая система Консультант Плюс. Доступ к полной версии с компьютеров в аудитории для самостоятельной работы, библиотеке, компьютерных классах. Система установлена на жесткий диск компьютеров (Ярлык на рабочих столах). Обновление – регулярно. Некоммерческая интернет версия <http://www.consultant.ru/online>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

Методические указания по выполнению лекционных занятий

Лекции - форма учебных занятий, цель которых состоит в рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме.

Успешное изучение курса требует посещения лекций обучающимися.

Во время лекции обучающийся должен вести краткий конспект лекций, схематично и последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта после занятий при повторении, закреплении пройденного материала. При этом необходимо обозначить вопросы, термины, материалы конспекта, которые

вызывают затруднения для понимания. Уделить внимание понятиям по глоссарию. Пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.

При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу по дисциплине. Если обучающему не удалось самостоятельно разобраться в законспектированном материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на ближайшей лекции или консультации.

В состав учебно-методических материалов лекционного курса включаются:

- учебники и учебные пособия, в том числе разработанные преподавателем кафедры, конспекты (тексты, схемы) лекций в печатном или в электронном представлении – электронный учебник, файл с содержанием материала, излагаемого на лекции, файл с раздаточными материалами;

- тесты и задания по различным по различным темам лекций (разделам учебной дисциплины) для самоконтроля студентов;

- списки учебной литературы, рекомендуемой студентам в качестве основной и дополнительной по темам лекций данной дисциплины.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам дисциплины.

Методические указания по выполнению практических занятий

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков практической деятельности.

Для успешного освоения практических занятий предусматривается учебно-методический материал практических занятий, который включает:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых вопросов занятий, объема часов, отводимых на освоение материалов по теме;

- перечень вопросов, заданий со ссылками на учебно –методические материалы, основную и дополнительную литературу, которые позволяют более глубоко рассматривать вопросы;

- тексты ситуаций для анализа, ситуаций, задач и т.п., рассматриваемых на практических занятиях;

- методические указания для преподавателей, ведущих практические занятия, определяющие методику проведения занятий, порядок решения задач, разбор производственных ситуаций, тем рефератов, предлагаемых студентам и организацию их обсуждения или анализа.

Проведение практических занятий включает в себя обсуждение проблемных вопросов той или иной темы курса, решение практических задач, рассмотрение конкретных производственных ситуаций.

При разработке содержания практических занятий используются различные варианты:

- обсуждение докладов и сообщений по темам дисциплины;
- блиц-опросы;
- проведение круглых столов;
- выполнение индивидуальных и групповых аудиторных работ;
- текущее и контрольное тестирование;
- выполнение расчетных заданий;
- разбор конкретных ситуаций;
- работа с текстом и др.

Для проведения практических используются материалы отдельных предприятий и иная информация, публикуемая в открытой российской и зарубежной печати.

На практических занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

При проведении семинарских занятий по темам дисциплины отражается перечень вопросов обсуждения с увязкой программы и необходимой литературой для подготовки к семинарским занятиям. В ходе подготовки к семинарам обучающийся должен научиться: отбирать и анализировать, литературу аргументировано, излагать свое мнение, вести дискуссию.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку с использованием Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и повышения интереса аудитории к результатам научной работы обучающихся.

Методические указания по подготовке к экзамену

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются

повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Самоповторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги

слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадам и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Windows XP Pro
2. Windows 7 Pro

3. Windows 7 Home
4. MS Office 2007 Pro
5. FineReader 9 Pro
6. Kerio WinRoute
7. CorelDraw Graphics Suite X5 Education License ML
8. КонсультантПлюс

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением инновационных форм:

- лекция - визуализация;
- баскет-метод (разбор деловых бумаг);

- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- метод проблемного изложения;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- научно-исследовательская работа обучающихся, встроенная в учебный процесс
- другие

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ПК-11 способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	5	8

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание компетентности студента осуществляется по уровням: «минимальный уровень», «базовый уровень», «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

<p>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</p>	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
<p>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</p>	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Освоение компетенций соответствует высокому уровню
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Освоение компетенций соответствует базовому уровню
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Освоение компетенций соответствует минимальному уровню
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует Не освоены компетенции

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий. Освоение компетенций соответствует высокому уровню
2	Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа. Не освоены компетенции

6.3 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

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Трудовые конфликты в организации» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

- 1) Понятие и виды трудовых конфликтов. Причины и условия их возникновения.
- 2) Органы, разрешающие трудовые конфликты.
- 3) Самозащита работниками трудовых прав (понятие, формы и гарантии).
- 4) Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
- 5) Правовой статус профсоюзов. Участие профсоюзов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.
- 6) Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Понятие надзора и контроля, органы, осуществляющие надзор и контроль, их компетенция.
- 7) Комиссия по трудовым спорам: понятие, виды, порядок формирования, компетенция.
- 8) Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
- 9) Порядок обжалования и исполнения решения комиссии по трудовым спорам.
- 10) Процедура медиации как способ урегулирования индивидуальных трудовых конфликтов: общие понятия и процедура.
- 11) Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (подсудность и виды судебной подведомственности).
- 12) Сроки обращения в суд (общие правила и исключения, последствия пропуска сроков).
- 13) Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
- 14) Особенности рассмотрения, формирования доказательственной базы и судебной аргументации при рассмотрении отдельных видов трудовых споров, возникающих при изменении и расторжении трудового договора.
- 15) Особенности рассмотрения дел с участием профсоюзов. Способы воздействия профсоюзов на исход судебного дела на стадии до возникновения трудового конфликта, а также в стадии существования трудового спора.

- 16) Понятие и стороны коллективного трудового конфликта (понятие, признаки и виды коллективного трудового конфликта, представители сторон).
- 17) Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров примирительной комиссией.
- 18) Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров с участием посредника.
- 19) Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 20) Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Право на забастовку.
- 21) Порядок проведения забастовки. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
- 22) Порядок признания забастовки незаконной (основания признания забастовки незаконной, процедура признания забастовки незаконной, правовые последствия).
- 23) Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (понятие и виды ответственности).
- 24) Организация работы на предприятии по обеспечению защиты интересов работодателя в трудовой сфере: организационный, правовой и управленческий аспекты.
- 25) Внесудебные способы защиты интересов предприятия в трудовой сфере. Самозащита работодателем (представителями работодателя) своих прав и интересов в трудовой сфере.
- 26) Применение форм социального партнерства для защиты корпоративных интересов в трудовой сфере. Формы и методы взаимодействия с профсоюзными органами в целях предотвращения и разрешения трудовых конфликтов.
- 27) Представительство интересов в суде предприятия: методика действий в целях разрешения спора в пользу работодателя.
- 28) Особенности исполнения судебных решений, вынесенных по результатам рассмотрения трудовых споров.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Задание для практических занятий

Задача 1

На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Какой порядок формирования КТС установлен действующим законодательством?

Задача 2

Инженер Сахидзе обратился в КТС с жалобой на директора предприятия, который не повысил ему заработную плату в связи с успешным освоением нового вида продукции. До подачи заявления Сахидзе говорил с директором по этому вопросу, но тот мотивирует невозможность повышения зарплаты из-за плохого финансового положения предприятия.

Может ли КТС рассмотреть данное заявление?

Задача 3

В КТС входит 12 человек (по шесть от работников и работодателя). На заседании комиссии присутствовали семь человек, из них трое от работников и четверо от работодателя. Решение комиссии было принято большинством в четыре голоса, требование работника было отклонено.

Законно ли решение комиссии при таком кворуме и распределении голосов?

Задача 4

Районный суд удовлетворил иск Петрова о восстановлении на работе. Петров явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Петров не будет восстановлен на работе.

Каков порядок исполнения решения о восстановлении на работе?

Задача 5

Повар Похлебкин, уволенный за распитие спиртных напитков на рабочем месте, обратился в КТС с просьбой о восстановлении его на работе. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа в принятии заявления. Какими правами в данном случае обладает Похлебкин?

Задача 6

Работники завода «Южный дом» на своем собрании потребовали проиндексировать им заработную плату в связи с ростом потребительских цен. Там же они избрали орган, представляющий их интересы, и поручили ему переговоры с представителями работодателя. Однако директор завода

отказался принимать и рассматривать требования работников, а их представительный орган назвал «кучкой баламутов», не обладающих никакими полномочиями.

Прокомментируйте сложившуюся ситуацию.

Задача 7

Руководителя трамвайного парка №2 систематически выпускали на линию неисправный подвижной состав в нарушение требований охраны труда и техники безопасности. Водители и кондукторы парка провели собрание и решили, что если через три недели руководство не приведет все трамваи в исправное состояние, то они прекращают работу на них. Свои требования работники в письменном виде представили директору и отказались от создания примирительной комиссии, заявив, что следует не переговоры вести, а трамваи ремонтировать. Тогда руководство парка предупредило работников, что забастовка, объявленная без соблюдения примирительных процедур, будет признана незаконной, а они будут уволены.

Оцените сложившуюся ситуацию.

Задача 8

Учителям и другим работникам муниципальной средней школы №14 в течение четырех месяцев не платили заработную плату. Профком школы призвал работников к проведению забастовки. Директор школы поддержал требования работников и заявил, что сам присоединится к этой забастовке.

Будет ли такая забастовка законной?

Задача 9

На предприятие «Техноэнергснаб» с соблюдением всех предусмотренных процедур в сентябре была объявлена забастовка с требованием своевременной выплаты заработной платы. При этом специально выделенными работниками по графику выполнялся необходимый минимум работ и услуг, связанных с обеспечением населения города электроэнергией. В ходе забастовки переговоры между представителями работников и работодателя продолжались, и через две недели стороны пришли к взаимно согласованному решению, а забастовка была прекращена.

Получив заработную плату за сентябрь, все работники, участвовавшие в забастовке, обнаружили, что время участия в забастовке никому из них не оплачено. Считая, что их права нарушены, некоторые работники обратились в орган федеральной инспекции труда.

Обоснуйте, кто прав в данной ситуации.

Задача 10

Старший бухгалтер лесоторговой базы Германова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ в объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через три недели руководитель объединения предложила Германовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу в связи с недостаточным опытом работы. От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ об увольнении Германовой по ст. 71 ТК РФ, как не выдержавшей испытание. Работница с таким приказом не согласилась и обратилась в комиссию по трудовым спорам. При рассмотрении трудового спора стороны в КТС к единому мнению не пришли и предложили Германовой обратиться в суд.

Предложите свой вариант решения ситуации.

3. Тематика курсовых работ (курсовых проектов)

Не предусмотрено

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

Зачет по дисциплине является формой промежуточного контроля у студентов всех форм обучения.

Для получения зачета студенту очной формы обучения необходимо:

1. Иметь не менее 80% посещаемости занятий.
2. Иметь положительные оценки по всем формам текущего контроля, проводимым в течение семестра.
3. Иметь положительные оценки по результатам рубежного контроля;
4. Знать теоретический материал по пройденным темам курса.
5. Знать основные понятия и категории, уметь применять их на практике.

Студентам, не выполнившим в течение семестра предъявляемые требования, представляется возможность выполнить предусмотренные задания и представить их преподавателю. Студентам, имеющим низкий уровень посещаемости, назначаются дополнительные задания по пропущенным темам.

Критерии оценки

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
	Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе используется научная терминология.</p> <p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p>

		<p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Освоение компетенций соответствует высокому уровню</p>
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p>