Приложение №1

к рабочей программе дисциплины

«Трудовые споры»

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ИНСТИТУТ ПРАВА

КАФЕДРА КОНСТИТУЦИОННОГО И АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Форма обучения:

заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций\***

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер  этапа  (1–8) |
| ПК-2 | Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | 2 |
| ПКВ-1 | Способность использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности | 1 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

***ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | - основные аспекты межличностных, групповых и организационных коммуникаций;  - основные теории и концепции управления конфликтами и способов разрешения конфликтных ситуаций. | Корректность определения конфликта, наличие знаний об основных аспектах коммуникаций, разновидностях конфликта и способов их разрешений |
| **Умеет** | - разрешать конфликтные ситуации с использованием современных подходов;  - диагностировать причины возникновения конфликтов;  - проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации. | Сформировавшийся системный подход к разрешению конфликтных ситуаций |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | - основными теориями и концепциями управления конфликтами и различными способами разрешения конфликтный ситуаций  - навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении  - современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. | Корректное систематическое владение основными теориями и концепциями управления конфликтами и различными способами их разрешения |

***ПКВ-1 способность использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | - Место института трудовых споров в трудовом праве как отрасли права и в законодательстве РФ;  - Нормы трудового права, регулирующие трудовые споры, порядок и процедуру их рассмотрения и разрешения | Правильность использования юридической терминологии, определение нормативных основ регулирования трудовых споров |
| **Умеет** | -Определять вид трудового спора и способы его разрешения;  - Работать с трудовым и процессуальным законодательством;  - Правильно интерпретировать и применять нормы трудового права в трудовых спорах | Самостоятельность определения вида трудового спора и способа разрешения трудового спора, самостоятельность определения норм права, регулирующих трудовой спор |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | -Приемами анализа нормативных правовых актов трудового права в рамках рассмотрения трудового спора;  -Навыками оформления необходимой документации в случае возникновения трудового спора в соответствии с трудовым и процессуальным законодательством | Корректность определения норм, регулирующих трудовые споры, владение навыками оформления и составления документации, в том числе процессуальной, необходимой в случае возникновения трудового спора, корректность определения органа, рассматривающего трудовой спор |

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС | |
| **текущий контроль** | **промежуточная аттестация** |
| Знания: | - основные аспекты межличностных, групповых и организационных коммуникаций;  - основные теории и концепции управления конфликтами и способов разрешения конфликтных ситуаций;  - место института трудовых споров в трудовом праве как отрасли права и в законодательстве РФ;  - нормы трудового права, регулирующие трудовые споры, порядок и процедуру их рассмотрения и разрешения | темы 1 - 10 | Коллоквиум, собеседование (п. 5.4) | Тест (п.5.1)  Контрольная работа (п.5.3) |
| Умения: | - разрешать конфликтные ситуации с использованием современных подходов;  - диагностировать причины возникновения конфликтов;  - проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;  - определять вид трудового спора и способы его разрешения;  - работать с трудовым и процессуальным законодательством;  - правильно интерпретировать и применять нормы трудового права в трудовых спорах. | темы 1 - 10 | Коллоквиум, собеседование (п. 5.4)  Решение разноуровневых задач и заданий (п.5.2) | Тест (п.5.1)  Контрольная работа (п.5.3) |
| Навыки: | - основными теориями и концепциями управления конфликтами и различными способами разрешения конфликтный ситуаций  - навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении  - современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;  - приемами анализа нормативных правовых актов трудового права в рамках рассмотрения трудового спора;  - навыками оформления необходимой документации в случае возникновения трудового спора в соответствии с трудовым и процессуальным законодательством | темы 1 - 10 | Коллоквиум, собеседование (п. 5.4)  Решение разноуровневых задач и заданий (п.5.2) | Тест (п.5.1)  Контрольная работа (п.5.3) |

**4. Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство | | | | |
| Коллоквиум,  собеседование | Решение задач | Тест | Контрольная  работа | Итого |
| Лекции | 10 |  | 10 |  | 20 |
| Практические занятия | 10 | 10 | 10 |  | 30 |
| Самостоятельная работа |  | 10 |  | 10 | 20 |
| Промежуточная аттестация | 10 |  | 10 | 10 | 30 |
| Итого | 30 | 20 | 30 | 20 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма баллов  по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «зачтено» / «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «зачтено» / «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «зачтено» / «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5. Примерные оценочные средства**

**5.1 Тест**

**Тест № 1**

Условие об испытании при приеме на работу может устанавливаться

1) беременным женщинам

2)женщинам, имеющим детей до 1,5 лет

3)несовершеннолетним

4)лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения

5) лицам, приехавшим из других государств

**Тест № 2**

Изменение трудового правоотношения происходит при

1)переводе работника на другое место

2) перемещение работника на другое место

3)изменение обусловленных сторонами условий трудового договора путем составление дополнительного соглашения

4) направление работника в служебную командировку

**Тест № 3**

По инициативе работодателя либо работников в организации создаются

1) комитеты по охране труда

2) комиссии по охране труда

3) отделы по охране труда

4) департаменты по охране труда

**Краткие методические указания:**

Вопрос содержит четыре варианта ответов, которые не могут быть все без исключения правильные либо неправильные.

Студент обязан подчеркнуть все правильные ответы или один правильный ответ

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 27-30 | Студент:  - выбрал все правильные ответы – при решении теста;  - использовал трудовое и иное законодательство РФ для выполнения – задания, контрольной работы; |
| 4 | 20-26 | Студент:  - выбрал две трети правильных ответов (либо половину правильных ответов, если правильных вариантов было два) – при решении теста;  - использовал трудовое и иное законодательство РФ для выполнения – задания, контрольной работы; |
| 3 | 15-19 | Студент:  - неправильно решил тест;  - использовал трудовое и иное законодательство РФ для выполнения – задания, контрольной работы; |
| 2 | 10-18 | Студент:  - неправильно решил тест;  - не использовал законодательство РФ для выполнения – задания, контрольной работы; |
| 1 | 0–9 | Студент:  - неправильно решил тест.  - не использовал трудовое законодательство РФ для выполнения – задания, контрольной работы; |

**5.2 Разноуровневые задачи и задания**

**Задача № 1**

Компания «Правовой консалтинг» наняла юриста для того чтобы он проводил консультации по телефону, готовил правовые документы и пересылал их в оговоренные сроки по электронной почте. Оплата должна была в данном случае производиться из фактически выполненного объема работ. Какое законодательство должно применяться к вышеуказанным правоотношениям, возникшим между юристом и компанией?

**Задача № 2**

ОАО «Турпек» посчитала необходимым создать службу охраны труда при условии, что численность работников данной организации составила 40 человек. Правильно ли поступила данная организация? При какой численности работников обязательно создание службы охраны труда?

**Задача № 3**

В трудовом договоре гражданин Коровина было указано, что в случае подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию в период составления годовой отчетности предприятия работодатель может не производить увольнение работника до конца отчетного периода. Правильно ли составлен трудовой договор в этой части? В каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работника?

**Задача № 4**

При приеме на работу гражданина Егорова на должность инженера в отделе кадров потребовали от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом о высшем образовании, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья. Правильно ли затребованы документы у гражданина Егорова?

**Краткие методические указания:**

Студент должен решить вышеописанную ситуацию со ссылкой на действующее законодательство РФ.

Студент обязан при выполнении задания мотивировать свою позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ и иное законодательство РФ.

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 19–20 | Сформированные систематические знания и умения по дисциплине. |
| 4 | 16–18 | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания по дисциплине.  В целом сформированы умения по дисциплине. |
| 3 | 13–15 | Общие, не структурированные знания и не полностью сформировавшиеся умения по дисциплине. |
| 2 | 9–12 | Фрагментарные знания и умения по дисциплине. |
| 1 | 0–8 | Отсутствие знаний и умений по дисциплине. |

**5.3 Контрольная работа**

**Контрольная работа № 1**

В случае если работодатель неправомерно осуществляет задержку заработной платы в отношении работника, какая ответственность предусмотрена за данное правонарушение в РФ?

**Контрольная работа № 2**

Обозначить какие условия трудового договора являются обязательными, а какие дополнительными, используя действующее трудовое законодательство. А также обозначить на какой срок может назначаться испытание для работника?

**Контрольная работа № 3**

Определите, нормами, какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда:

а) адвоката Гросмана, оказывающего юридические услуги фирме «Орион», б) Курцевой, осуществляющей прием заказов по телефону на дому для фирмы «Строй-ремонт», в) студентки Кузнецовой, работающей кондуктором на общественном транспорте в период каникул.

**Краткие методические указания:**

Студент должен при рассмотрении вышеописанной ситуации обратиться к действующему трудовому и иному законодательству РФ.

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 19–20 | Сформированные систематические знания и умения по дисциплине. |
| 4 | 16–18 | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания по дисциплине.  В целом сформированы умения по дисциплине. |
| 3 | 13–15 | Общие, не структурированные знания и не полностью сформировавшиеся умения по дисциплине. |
| 2 | 9–12 | Фрагментарные знания и умения по дисциплине. |
| 1 | 0–8 | Отсутствие знаний и умений по дисциплине. |

**5.4** **Типовые темы для коллоквиумов, собеседования**

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права
2. Источники трудового права
3. Система правоотношений в сфере трудового права
4. Трудовой договор
5. Рабочее время и время отдыха
6. Правовое регулирование заработной платы
7. Материальная ответственность сторон трудового договора
8. Трудовые споры и порядок их разрешения
9. Охрана труда
10. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 27-30 | Полное знание и понимание темы, беседа изложена свободно, хорошим литературным языком. |
| 4 | 20-26 | Показано достаточно полное знание и понимание темы беседы, но нет свободного владения материалом. |
| 3 | 15-19 | Беседа подготовлена удовлетворительно, показано понимание вопроса в полном объеме, но недостаточно четко сформулированы проблемные вопросы по данной теме. |
| 2 | 10-18 | Беседа подготовлена неудовлетворительно, не показано понимание вопроса в полном объеме, недостаточно четко сформулированы проблемные вопросы по данной теме. |
| 1 | 0–9 | Отсутствие понимания темы, не сформулированы проблемные вопросы по данной теме. |

**Краткие методические указания:**

Студент должен дать развернутые ответы на заданные вопросы, уверенно владеть материалом, мотивировать свои ответы со ссылкой на Трудовой кодекс РФ и иное законодательство РФ.