

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП

_____ Сталькина У. М.

26 мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ Перов С. Н.

26 мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

название дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Администрирование и документирование процессов управления персоналом
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	Очная, очно-заочная
Год начала подготовки по программе:	2021
Кафедра	Государственного и муниципального управления и правового обеспечения государственной службы

Руководитель
образовательной программы

подпись

Карпова Т.П.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления и правового обеспечения государственной службы
/протокол заседания № 9 от 25 мая 2021 г./

Заведующий кафедрой

подпись

Карлина А.А.

Самара
2021

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Код и наименование обще профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора обще профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПКБ-1. И-1. Реализует знания современных концепций социальной психологии, экономики и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов	ОПКБ-1. И-1. 3-1. Знает основные взаимодействия людей в организации
	ОПКБ-1. И-2. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задач	ОПКБ-1. И-1. У-1. Умеет использовать современные технологии социальной, экономической и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов
		ОПКБ-1. И-2. 3-1. Знает методы анализа декомпозиции задач в профессиональной сфере
	ОПКБ-1. И-3. Грамотно и результативно пользуется научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики государства и организации	ОПКБ-1. И-2. У-1. Умеет формулировать задачу при анализе социально-экономических явлений и процессов
		ОПКБ-1. И-3. 3-1. Знает методы поиска достоверных источников в сфере кадровой политики
		ОПКБ-1. И-3. У-1. Умеет пользоваться научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики
	ОПКБ-1. И-4. Использует знания основ документирования трудовых отношений с учетом требований Трудового кодекса РФ	ОПКБ-1. И-3. В-1. Применяет технологии и методики формирования кадровой политики с использованием современных информационно-аналитических систем
		ОПКБ-1. И-4. 3-1. Знает трудовое законодательство по вопросам регулирования социально-трудовых отношений
		ОПКБ-1. И-4. У-1. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе соблюдения законодательства

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная / заочная форма обучения)
Б1.О.23	3 курс, 6 семестр/4 курс, 7 семестр

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Объем дисциплины,
в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов**

Виды учебной работы	Объём, часов/з.е.	Распределение по семестрам (очная форма/очно-заочная обучения)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Контактная работа, в т. ч.:	54/16						54/-	-/16	
лекции (Л)	18/6						18/-	-/16	
практические занятия (ПЗ)	36/10						36/-	-/10	
Самостоятельная работа (СР)	54/92						54/-	-/92	
Контроль – зачёт									
Итого объём дисциплины	108/3						108/3	108/3	

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/очно-заочная форма обучения)		
	Л	ПЗ	СР
Предмет, метод трудового права. Трудовое право как отрасль права, как наука и как учебная дисциплина	1/1	2/-	2/1
Источники трудового права. Принципы трудового права	1/-	2/-	2/1
Субъекты трудового права	1/1	2/2	2/4
Социальное партнерство в сфере труда	1/-	2/2	2/6
Трудовой договор	2/1	4/2	2/4
Правовое регулирование рабочего времени	1/-	2/-	2/6
Правовое регулирование времени отдыха	1/-	2/-	2/4
Оплата труда	1/1	2/-	4/6
Нормирование труда	1/-	2/-	4/6
Гарантии и компенсации в сфере труда	1/-	2/-	4/4
Охрана труда	1/-	2/-	4/4
Трудовой распорядок и дисциплина труда	1/1	2/-	4/6
Материальная ответственность	1/-	2/2	4/4
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	1/-	2/-	4/6
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	1/-	2/-	4/10
Защита трудовых прав работников	1/-	2/-	4/10

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов		
	(очная/очно-заочная форма обучения)		
Трудовые споры	1/1	2/2	4/10
Всего	18/6	36/10	54/92

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Предмет, метод трудового права. Трудовое право как отрасль права, как наука и как учебная дисциплина	Трудовое право как отрасль современного российского права. Трудовое право как научная дисциплина. Трудовое право как учебная дисциплина. Место трудового права в системе российского права. Предмет трудового права и его особенности. Общественные отношения, регулируемые нормами трудового права. Понятие трудовых правоотношений. Методы трудового права. Диспозитивный метод как основа правового регулирования трудовых отношений. Императивный метод трудового права
Источники трудового права. Принципы трудового права	Понятие источника трудового права. Классификация источников трудового права по типам и юридической силе. Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц. Понятие и значение принципов трудового права. Классификация принципов трудового права. Межотраслевые и отраслевые принципы. Принципы отдельных институтов трудового права
Субъекты трудового права	Правовой статус субъектов трудового права. Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Граждане как субъекты трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Представители работников и работодателей и иные субъекты трудового права
Социальное партнерство в сфере труда	Понятие социального партнерства и его значение для регулирования трудовых отношений. Принципы социального партнерства в России. Стороны социального партнерства. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в социальном партнерстве. Представительство в социальном партнерстве. Коллективные переговоры и порядок их проведения. Понятия, стороны содержание коллективного договора. Порядок разработки и принятия коллективного договора. Понятие и виды соглашений в сфере социального партнерства
Трудовой договор	Понятие и значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в сфере труда. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Порядок заключения трудового договора. Соотношение заключения трудового договора и приема на работу. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Изменение и прекращение трудового договора. Прекращение трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
Правовое регулирование рабочего времени	Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Характеристика нормального рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим работы. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Совместительство. Сверхурочная работа. Общие условия установления рабочего времени. Учет рабочего времени

Наименование раздела	Содержание раздела
Правовое регулирование времени отдыха	Понятие времени отдыха и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, еженедельный непрерывный отдых, нерабочие дни. Отпуск. Виды отпусков. Порядок предоставления отпусков. Продление и перенесение отпуска, разделение отпуска на части. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Общие требования к отзыву работника из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы
Оплата труда	Понятие и формы оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда. Соотношение заработной платы и оплаты труда. Порядок установления заработной платы. Системы заработной платы. Тарифная оплата труда. Сдельная оплата труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда при совмещении профессий. Оплата сверхурочных работ. Оплата за работу в выходные и праздничные дни. Оплата труда в ночное время. Оплата при невыполнении норм труда. Оплата продукции, оказавшейся браком. Оплата времени простоя. Оплата труда при освоении новых производств (продукции, техники). Удержания из заработной платы. Формы материального стимулирования труда
Нормирование труда	Понятие норм труда, их виды. Порядок установления норм труда. Нормы выработки, нормы времени, нормы численности
Гарантии и компенсации в сфере труда	Понятие, виды гарантий и компенсаций. Отличие гарантий от компенсаций. Гарантии при служебной командировке. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации при выполнении работниками государственных и общественных обязанностей. Гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам
Охрана труда	Понятие, содержание и значение охраны труда как института трудового права. Правовые акты, государственные нормативные требования по охране труда, права и обязанности трудового правоотношения. Правила и инструкции по охране труда. Требования по охране труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Организация охраны труда. Организация охраны труда на производстве. Право работника на охрану труда. Гарантии права работника на охрану труда. Подготовка работников в области охраны труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Порядок возмещения вреда, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья. Особые нормы по охране труда женщин и некоторых других лиц, лиц моложе 18 лет и инвалидов. Дополнительные гарантии по охране труда лиц моложе 18 лет. Ответственность работника и работодателя за нарушение законодательства об охране труда
Трудовой распорядок и дисциплина труда	Внутренний трудовой распорядок организации. Правила внутреннего трудового распорядка. Понятие трудовой дисциплины. Методы обеспечения дисциплины труда. Поощрения за труд, их виды. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Дисциплинарная ответственность работника. Понятие и виды. Дисциплинарный проступок как основание привлечения к

Наименование раздела	Содержание раздела
	дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации
Материальная ответственность	Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Возмещение ущерба, причиненного имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя. Материальная ответственность работодателя при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Материальная ответственность работодателя при причинении работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей. Материальная ответственность работника. Основания привлечения работника к материальной ответственности. Отличие материальной ответственности работника в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности. Виды материальной ответственности работника. Договор о материальной ответственности. Индивидуальная и коллективная ответственность работников. Порядок возмещения ущерба
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Понятие профессиональной подготовки работников. Обучение работников. Внутреннее и внешнее обучение работников. Профессиональная переподготовка работников. Повышение квалификации работников. Ученический договор. Сущность и содержание ученического договора. Стороны ученического договора. Последствия несоблюдения условий ученического договора
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах
Защита трудовых прав работников	Понятие и способы защиты трудовых прав. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Особенности общественного контроля законодательства о труде. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Понятие и формы самозащиты работниками своих трудовых прав. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Трудовые споры	Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам: образование, компетенция, порядок рассмотрения спора. Порядок рассмотрения индивидуального спора в суде. Понятие и этапы рассмотрения коллективного трудового спора. Рассмотрение

Наименование раздела	Содержание раздела
	рение коллективного трудового спора в примирительной комиссии. Участие посредника при урегулировании трудового спора. Рассмотрение коллективного спора в трудовом арбитраже. Правовое регулирование проведения забастовки

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологий	Содержание технологий	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности	
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

«Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.»

Вид занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы и т.д.), форма промежуточной аттестации	Применяемые дистанционные образовательные технологии
Лекции	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle
Практические занятия	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle
Зачет	ДОТ 1 Zoom

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

1. Буянова, А.В. Трудовое право и трудовые правоотношения : учебное пособие / А.В. Буянова, А.Н. Приженникова. – М. : Проспект, 2016. – 93 с. – [Электронный ресурс]. – URL : [https:// biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471739](https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471739).
2. Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов. – 2-е изд., перераб. – М. : Флинта, 2012. – 439 с. – ISBN 978-5-9765-1106-4; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497>
3. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право. Краткий курс : учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. – М. : Проспект, 2014. – 184 с. – ISBN 978-5-392-11523-5 ; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276965>
4. Трудовое право : учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов и др. ; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 510 с. – (Dura lex, sed lex). – ISBN 978-5-238-01750-1 ; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117165>
5. Трудовое право : в 2 т. / Е.М. Офман, Э.Л. Лещина, Н.В. Дулатова и др. ; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – М. : Прометей, 2017. – Т. 1. Часть общая. – 288 с. – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494917>
6. Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2-х т. : [16+] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – М. : Прометей, 2017. – Т. 2. Часть особенная. – 491 с. : табл. – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225>

Дополнительная:

1. Трудовое право / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 503 с. – (Dura lex, sed lex). – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>
2. Волкова, В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения / В.В. Волкова, Е.В. Хахалева, А.В. Петрушкина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2016. – 80 с. – [Электронный ресурс]. По подписке. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447150>
3. Салтыков, П.П. Социальная политика государства и пути её реализации / П.П. Салтыков. – М. : Лаборатория книги, 2012. – 98 с. – ISBN 978-5-504-00100-5 ; То же [Электронный ресурс]. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142629>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.

СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

2007

Профессиональные базы данных:

Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров <https://gosszluzhba.gov.ru/>

Официальный сайт Государственной Думы РФ - <http://www.duma.ru>

Официальный сайт Правительства РФ - <http://www.government.ru>

Официальный сайт Президента РФ - <http://www.kremlin.ru/articles/corrupt.shtml>

Гуманитарные исследования : <http://humanities.edu.ru>

Закон сегодня (образовательный юридический портал)

<http://lawtoday.ru/razdel/biblo/index.php>

Все о праве (образовательный портал) <http://window.edu.ru/resource/029/50029>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс». <http://www.consultant.ru/>

Справочно-правовая система «ГАРАНТ». <http://www.garant.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом представления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают

общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора общепрофессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Показатели оценивания
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПКБ-1. И-1. Реализует знания современных концепций социальной психологии, экономики и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов	ОПКБ-1. И-1. 3-1. Знает основные взаимодействия людей в организации	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
		ОПКБ-1. И-1. У-1. Умеет использовать современные технологии социальной, экономической и управленческой науки, использует категориальный и научный аппарат при анализе социально-экономических явлений и процессов	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
	ОПКБ-1. И-2. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задач	ОПКБ-1. И-2. 3-1. Знает методы анализа декомпозиции задач в профессиональной сфере	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
		ОПКБ-1. И-2. У-1. Умеет формулировать задачу при анализе социально-экономических явлений и процессов	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
	ОПКБ-1. И-3. Грамотно и результативно пользуется научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики государства и организации	ОПКБ-1. И-3. 3-1. Знает методы поиска достоверных источников в сфере кадровой политики	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
		ОПКБ-1. И-3. У-1. Умеет пользоваться научными источниками и социально-экономической информацией в сфере кадровой политики	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
		ОПКБ-1. И-3. В-1. Применяет технологии и методики формирования кадровой политики с использованием современных информационно-аналитических систем	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

	ОПКБ-1. И-4. Использует знания основ документирования трудовых отношений с учетом требований Трудового кодекса РФ	Знает трудовое законодательство по вопросам регулирования социально-трудовых отношений	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
		ОПКБ-1. И-4. У-1. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе соблюдения законодательства	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание 1

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

ОДИН правильный ответ

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

1. Трудовое законодательство Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников, работающих:

- а) только на государственных предприятиях
- б) только в частных организациях
- в) во всех организациях любой формы собственности
- г) только в коммерческих организациях

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

2. Основной источник трудового права РФ:

- а) Основы законодательства о труде
- б) КЗоТ РФ.
- в) Трудовой Кодекс РФ.
- г) Федеральный закон «О занятости населения в РФ »

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

3. Предметом трудового права являются:

- а) трудовые отношения
- б) имущественные и личные неимущественные отношения
- в) отношения тесно связанные с трудовыми.
- г) отношения между членами профсоюза и профсоюзом

(ОПКБ-1. И-1. 3-1)

4. Трудовые отношения — это отношения между:

- а) работниками
- б) работником и работодателем
- в) работодателями
- г) работодателями и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

(ОПКБ-1. И-1. 3-1)

5. Субъекты трудового правоотношения:

- а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и Правительство РФ
- б) общероссийское объединение работодателей и общероссийское объединение профсоюзов
- в) работник и работодатель
- г) профсоюзная организация и работодатель

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

6. Трудовое законодательство в полной мере не распространяется на:

- а) работников государственных предприятий
- б) военнослужащих
- в) работников акционерных обществ
- г) сезонных работников

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

7. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора:

- а) 16 лет
- б) 14 лет
- в) 18 лет
- г) 25 лет

(ОПКБ-1. И-3. 3-1)

8. Трудовая правосубъектность организации-работодателя возникает:

- а) с момента государственной регистрации
- б) с момента заключения трудового договора с работником
- в) с момента разработки учредительных документов
- г) с момента получения лицензии на ведение определенной деятельности

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

9. Правовой статус, предусматривающий права и обязанности для каждого вида субъектов трудовых отношений:

- а) специальный
- б) общий
- в) главный
- г) дополнительный

(ОПКБ-1. И-4. 3-1)

10. Федеральные органы государственной власти принимают обязательные для применения на всей территории Российской Федерации федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, устанавливающие:

- а) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам
- б) социально-трудовые отношения в организации
- в) оздоровление и отдых работников и членов их семей
- г) режим труда и отдыха

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1 (ОПКБ-1. И-4. У-1)

Кейс 1. В соответствии с действующим в ОАО «СеверИнвест» коллективным договором работников, являющихся руководителями (их заместителями) выборных органов первичной профсоюзной организации, можно уволить по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Правомерно ли включение в коллективный договор данного условия и должно ли оно применяться, если Определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П аналогичное положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ признано недействующим и не подлежащим применению?

2.2 (ОПКБ-1. И-4. У-1)

Кейс 2. В организации приказом руководителя утвержден локальный нормативный акт «Антиалкогольная политика компании». Его положениями предусмотрено, что за распитие алкогольных напитков в организации, как в рабочее, так и в нерабочее время, или же за появление в офисе компании в состоянии опьянения даже в нерабочее время, работник будет уволен. Принимаемые на работу лица знакомятся с указанным документом одновременно с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, а уже работающим предъявляется требование подписать указанный документ под угрозой увольнения.

Правомерно ли введение такого локального нормативного акта? Каким требованиям должны соответствовать нормы локальных нормативных актов?

2.3 (ОПКБ-1. И-2. У-1)

Кейс 3. Рассмотрите ситуации с позиции нормативных требований к порядку принятия и введения в действие локальных нормативных актов.

– На предприятии действуют две первичные профсоюзные организации. У какого профсоюза работодатель должен запрашивать мотивированное мнение при принятии локального нормативного акта?

– Работники организации не являются членами профсоюза и первичная профсоюзная организация не сформирована. Правомерно ли в такой ситуации принятие работодателем локального нормативного акта (например, положения о профессиональном развитии персонала), определяющего формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников без учета мнения работников?

– Работодатель разрабатывает проект правил внутреннего трудового распорядка. В организации отсутствует первичная профсоюзная организация, однако работниками на общем собрании был избран представитель. Необходимо ли направлять указанному представителю в соответствии с ч. 1 ст. 190 ТК РФ проект правил для учета его мнения?

– Руководитель организации единолично внес изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации и введения дресс-кода.

Правомерны ли действия руководителя организации? Опишите порядок внесения изменений в содержание локального нормативного акта.

2.4 (ОПКБ-1. И-2. У-1)

Кейс 4. В трудовом договоре и должностной инструкции работника (продавца), принятого на работу с испытательным сроком три месяца, отсутствует указание на обязанность вежливого обращения с клиентами.

Вправе ли работодатель уволить работника до истечения срока испытания в случае поступления от клиентов жалоб на грубость работника? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте функции и назначение должностной инструкции.

2.5 (ОПКБ-1. И-3. У-1)

Кейс 5. В консалтинговом агентстве открылась вакансия на должность регионального менеджера финансовой службы. К соискателям на вакантную должность предъявляются следующие требования:

- мужчина, возраст 27-40 лет;
- стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, желательно, непрерывный;
- предыдущее место работы – крупная организация;
- увольнение с прежнего места работы по уважительной причине (не по виновным обстоятельствам);
- высшее образование, обязательен диплом одного из ведущих отечественных государственных университетов (заявления выпускников институтов и университетов, не имеющих государственной аккредитации не рассматриваются), средний балл оценок по дисциплинам – 4,5; наличие дополнительных сертификатов по специальности приветствуется;
- знание иностранного языка и владение компьютером;
- инициативность, коммуникабельность;
- наличие прописки в данном населенном пункте;
- отсутствие вредных привычек и проблем со здоровьем;
- наличие автомобиля;
- отсутствие задолженностей по кредитам;
- отсутствие судимостей, связей с криминалитетом (проверка осуществляется службой безопасности организации).

Определите правомерность требований, предъявляемых к кандидатам на вакантную должность. Как соотносится каждое из указанных требований с принципами трудового права? Результат оформите в виде таблицы.

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

Решите предложенные задачи.

Время выполнения задания – 30 минут.

(ОПКБ-1. И-3. В-1)

Задача 1. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.

Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

(ОПКБ-1. И-3. В-1)

Задача 2. В Драматическом театре при подготовке спектакля в качестве артистов потребовалось обязательное участие Олега (10 лет) и Наташи (14 лет).

Каков порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних?

(ОПКБ-1. И-3. В-1)

Задача 3. Признанный недееспособным по решению суда Свиридов заключил трудовой договор с 16-летним Кузиным по поводу помощи в ведении домашнего хозяйства.

Могут ли быть указанные граждане субъектами трудовых отношений?

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$
где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции			

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине	Отлично (зачтено)	B (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине	Отлично (зачтено)	А (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения			