

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

П.М. Филиппов

«25» мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой корпоративного права

О.В. Кораблина

«04» июня 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Составитель(-и)

Кораблина О.В., доцент, кандидат юридических наук, заведующая кафедрой корпоративного права

Направление подготовки/
специальность

40.04.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная

Год приема

2020

Курс

1

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Актуальные проблемы трудовых споров» являются:

- 1) формирование у магистрантов представлений о нормативно-правовых актах и официальных документах, регламентирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- 2) применение магистрантами материалов судебной практики по разрешению трудовых споров;
- 3) овладение навыками сравнительного анализа при выявлении отличительных особенностей индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Задачами освоения дисциплины (модуля) «Актуальные проблемы трудовых споров» в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности являются:

а) правотворческая деятельность:

- подготовка нормативных правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров;

б) правоприменительная деятельность:

- составление юридических документов, направленных на рассмотрение и разрешение трудовых споров;

в) правоохранительная деятельность:

- защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц нормами трудового законодательства;

г) экспертно-консультационная деятельность:

- оказание юридической помощи, консультирование по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров;

- осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров;

д) организационно-управленческая деятельность:

- осуществление организационно-управленческих функций;

е) научно-исследовательская деятельность:

- проведение научных исследований по правовым проблемам рассмотрения и разрешения трудовых споров;

ж) педагогическая деятельность:

- преподавание юридических дисциплин, предметом изучения которых является порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров;

- осуществление правового воспитания.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Актуальные проблемы трудовых споров» относится к циклу М.2.Д.12 «Вариативная часть (обязательные дисциплины)» учебного плана по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими

дисциплинами:

- «Трудовое право»

Знания: магистрант должен знать основные понятия и категории трудового права - норма трудового права, источник трудового права, трудовое правоотношение, трудовая правоспособность, трудовая дееспособность, трудовая ответственность, рабочее время, время отдыха, гарантии и компенсации, заработная плата (оплата труда).

Умения: магистрант должен уметь определять структурные элементы трудового правоотношения, выделять характерные признаки трудовой правоспособности и дееспособности, выявлять отличительные особенности дисциплинарной и материальной ответственности.

Навыки: ориентация в системе международного, российского и регионального трудового законодательства по регулированию трудовых споров; применение норм трудового законодательства в области рассмотрения и разрешения трудовых споров на практике.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- «Международно-правовое регулирование труда»

Знания в области рассмотрения и разрешения трудовых споров способствуют формированию навыков сравнительного анализа у студентов при изучении системы российского и международного законодательства относительно способов защиты трудовых прав и законных интересов работников.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности) 40.04.01 «Юриспруденция»:

а) общекультурных (ОК):

- 1) способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста (ОК-2);
- 2) компетентное использование на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ, в управлении коллективом (ОК-5);

б) профессиональных (ПК):

- 1) способность разрабатывать нормативные правовые акты (ПК-1);
- 2) способность осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению (ПК-5).

**Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения**

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины
------------------------	---

	Знать	Уметь	Владеть
<p>ОК-2</p> <p>Способен добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста</p>	<p>Основные понятия и категории трудового права относительно дисциплинарной и материальной ответственности</p>	<p>Применять полученные теоретические знания в системе трудового законодательства при исполнении профессиональных обязанностей на практике</p>	<p>Навыками соблюдения основных принципов этики юриста</p>
<p>ОК-5</p> <p>Компетентное использование на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ, в управлении коллективом</p>	<p>Процедуры привлечения сторон трудовых правоотношений к материальной и дисциплинарной ответственности</p>	<p>Соблюдать трудовое законодательство, направленное на защиту прав и законных интересов работников от незаконных увольнений</p>	<p>Способностью уважительно относиться к закону и праву во всех сферах жизненного проявления</p>
<p>ПК-1</p> <p>Способность разрабатывать нормативные правовые акты</p>	<p>Виды источников трудового права в зависимости от территориального признака, от юридической силы нормативно-правового акта</p>	<p>Характеризовать особенности действия трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	<p>Основными способами защиты прав и законных интересов работников и работодателей при их нарушении</p>
<p>ПК-5</p> <p>Способность осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их</p>	<p>Принципы трудового права, нормативные акты и официальные документы в системе трудовых правоотношений, связанные с привлечением к материальной и дисциплинарной ответственности</p>	<p>Принимать верные решения при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров по привлечению к материальной и дисциплинарной ответственности</p>	<p>Способностью совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством</p>

совершению			
------------	--	--	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, в том числе 13 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 0 часов – лекции, 13 часов – практические, семинарские занятия, 0 часов – лабораторные работы), и 59 часов – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Иллюстрация	Контактная работа (в часах)			Самостоятельная работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
	Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России. Понятие и виды трудовых споров.	1	1,2	-	2	-	-	15	Реферат
	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	1	3-6	-	4	-	-	15	Тест
	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	1	7-10	-	4	-	-	15	Кейс-задача
	ИТОГО	1	11-13	-	3	-	-	14	Видеопрезентация
	Матрица	72		-	13	-	-	59	ЗАЧЕТ

Таблица 3.
соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции				Общее количество компетенций
		ОК-2	ОК-5	ПК-1	ПК-5	
Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.	17	X		X		2
Тема 2. Понятие и	19		X		X	2

виды трудовых споров.						
Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	19	X	X	X	X	4
Тема 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	17	X	X	X	X	4

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема № 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.

Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Древней Руси в источниках древнерусского права. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в дореволюционной России (фабричное законодательство). Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Советский период.

Тема № 2. Понятие и виды трудовых споров.

Понятие и отличительные особенности трудовых споров. Классификации трудовых споров. Значение и роль трудовых споров в системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Тема № 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

Понятие и виды индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам. Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Тема № 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

Понятие и виды коллективных трудовых споров. Понятие и виды примирительных процедур. Примирительная комиссия. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Организация и проведение забастовок.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Актуальные проблемы трудовых споров» включает в себя следующие виды деятельности:

- 1) изучение рекомендуемой основной литературы;
- 2) знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины;
- 3) подготовка к лекционным и практическим занятиям;
- 4) выполнение индивидуальных и самостоятельных заданий, предусмотренных учебным планом и тематикой занятий;
- 5) подготовка рефератов и презентаций по темам, эссе;
- 6) проведение тестовых испытаний;
- 7) подготовка к зачету и экзамену;
- 8) решение практических ситуаций.

В самостоятельную работу включены: анализ и интерпретация в разных формах специальной литературы, подготовка к обсуждению на практических занятиях актуальных вопросов заключения трудовых договоров.

В результате изучения дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров» студентами должен быть подготовлен учебный портфолио, характеризующий динамику изучения дисциплины, участие в групповых практических занятиях и качество самостоятельной подготовки.

Кроме того, в ходе освоения дисциплины студентам рекомендуется соответствующим образом организовать собственную самостоятельную работу. Самостоятельная работа над разработкой проекта, анализом теоретической проблемы может включать следующие этапы:

- 1) «видение» проблемы;
- 1) формулировка проблемы, предмета поиска;
- 2) постановка проблемы в ракурсе существующей методологии анализа;
- 3) анализ и оценка условий выполнения, отделение неизвестного от известного;
- 4) выдвижение гипотезы;
- 5) разработка плана решения;
- 6) выполнение выбранного плана;
- 7) проверка правильности действий и полученного результата.

Студент должен уметь решать проблемные ситуации на комплексной основе, то есть с привлечением материала и данных, полученных при изучении ряда других учебных курсов, находить оригинальное решение проблемы, опираться на существующие ресурсные базы.

В процессе подготовки к семинарским занятиям студент совершенствует навыки самостоятельной работы с научной литературой, справочной литературой, овладевает терминологией, раскрывает и обосновывает свою точку зрения, самостоятельно делает выводы.

Развитию самостоятельности и творческого мышления содействуют анализ возможных методов или способов решения практического задания, активное участие в его обсуждении, а также поиск рационального решения.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров».

Самостоятельная работа должна отвечать определенным требованиям.

Во-первых, планомерность, разумное использование личного времени, хорошо продуманный и строго соблюдаемый режим труда.

Во-вторых, регулярность и последовательность изучения учебных материалов, так как занятия от случая к случаю снижают эффективность самостоятельной работы.

В-третьих, сознательная активность, ибо сама природа человеческого познания есть процесс активного отражения в сознании людей внешнего мира.

Для получения необходимой информации о выполнении студентами графика учебного процесса, установления качества усвоения учебного материала, степени достижения поставленных задач и целей обучения, стимулирования самостоятельной работы проводится текущий и итоговый контроль успеваемости и качества подготовки.

В рамках дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров» предусматриваются также такие формы контроля знаний студентов, как индивидуальные и групповые самостоятельные задания; презентации результатов групповых работ; промежуточный письменный тест и письменный тест в конце курса, решение практических ситуаций.

При возникновении вопросов, касающихся данного курса, возможны консультации с преподавателем.

Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
1	1) Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Древней Руси в источниках древнерусского права. 2) Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в дореволюционной России (фабричное законодательство). 3) Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Советский период.	15	Подготовка реферативной работы
2	1) Понятие и отличительные особенности трудовых споров. Классификации трудовых споров. 2) Значение и роль трудовых споров в системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников.	15	Подготовка презентаций на тему «Значение и роль трудовых споров в системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников»
3	1) Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.	15	Анализ норм

	2) Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам. 3) Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.		главы 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуаль ных трудовых споров»
4	1) Понятие и виды коллективных трудовых споров. 2) Понятие и виды примирительных процедур. 3) Примирительная комиссия. 4) Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. 5) Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. 6) Организация и проведение забастовок.	14	Анализ норм главы 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллектив ных трудовых споров»

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

В рамках изучения дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров» согласно технологической карте студентам рекомендуется подготовка и защита рефератов, докладов и т.п.

Под рефератом понимается письменная работа, посвященная анализу того или иного произведения или какой-то проблеме на основе ряда книг, статей. Реферат может быть публично оглашен, а может остаться в рукописи. Что касается доклада, то это, напротив, прежде всего устное сообщение, которое не обязательно пишется автором целиком. Докладчик может выступить без предварительного составления текста, имея перед собой лишь план, тезисы или конспект выступления. Кроме того, от обычных докладов реферат отличается большей самостоятельностью, углублением элементов собственного исследования, творческого поиска, научности.

Подготовка реферата требует длительного срока (две-три недели). Содержание его должно быть связано с темой семинарских занятий. Обычно это бывает одна из теоретических проблем, которая освещается под специальным углом зрения, связанным со специализацией студента данной группы или с текущими социально-политическими событиями. Это может быть также сообщение о результатах научных, социологических исследований, проведенных студентом под руководством преподавателя. Реферативные доклады целесообразнее всего ставить на заключительном семинаре по наиболее значимой теме, когда ее основные вопросы уже рассмотрены на предыдущих семинарах.

Подготовка реферата требует значительных усилий со стороны студентов и преподавателей. В начале учебного года преподаватель предлагает студентам перечень рекомендуемых тем реферата. Но студенты могут, по согласованию с руководителем семинара, выдвинуть и свои темы. Работая над рефератом, студенты консультируются у преподавателя, дают ему на просмотр подготовленные тексты.

Поощряя самостоятельный поиск студента, преподаватель обязан помочь ему в подборе литературы, в составлении плана, дать ему правильное направление в составлении плана написания реферата, ознакомиться с рефератом накануне выступления докладчика, желательно также заслушать устное изложение реферата или его отдельных

частей, с тем, чтобы внести коррективы не только в содержание, но, если потребуется, и в способ изложения, дикцию и т. д.

Простое распределение тем реферата среди студентов без последующей работы с докладчиками, как это иногда случается, не приносит пользы, напротив, оно может дезориентировать студентов, потребовав значительно больше напряжения при меньшем результате. Нередко преподаватель требует доработки реферата, прежде чем он будет поставлен на обсуждение группы. Некоторые рефераты вообще на группе не обсуждаются. Качество реферата учитывается при выставлении экзаменационной оценки. Одно из достоинств реферативного метода - установление тесного контакта между преподавателем и студентами, широкие возможности для изучения и оказания соответствующего влияния на склонности, интересы и мировоззрение студентов.

На семинаре студенты задают автору реферата вопросы, затем начинается обсуждение реферата. По окончании дискуссии докладчику предоставляется заключительное слово, а затем руководитель семинара подводит общий итог обсуждения.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Древней Руси в источниках древнерусского права.
2. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в дореволюционной России (фабричное законодательство).
3. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Советский период.
4. Понятие и отличительные особенности трудовых споров. Классификации трудовых споров.
5. Значение и роль трудовых споров в системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников.
6. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
7. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
8. Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
9. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
10. Понятие и виды примирительных процедур.
11. Примирительная комиссия.
12. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
13. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
14. Организация и проведение забастовок.

Критерии оценки подготовки и написания реферата:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), представлены перспективы развития законодательства;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), выводы носят в большей степени теоретический, а не прикладной характер;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется магистранту, если в работе использован в основном учебный теоретический материал, приведена нормативно-правовая база, утратившая юридическую силу, личные выводы по работе отсутствуют.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
<p>Конференция на тему «Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России»</p>	<p>«Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России»</p>	<p>Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений международными, федеральными, региональными, местными и локальными стандартами о труде на различных этапах общественного развития. Студенты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области основных источников трудового права по регулированию трудовых споров (Декларации, пакты, конвенции МОТ, рекомендации МОТ, Федеральные законы РФ, подзаконные нормативно-правовые акты и др.)</p>
<p>Деловая игра на тему «Защита трудовых прав работников в системе российских стандартов о труде»</p>	<p>«Понятие и виды трудовых споров»</p>	<p>Деловая игра проводится на практическом занятии по теме «Понятие и виды трудовых споров». В процессе проведения деловой игры используются нормы российских стандартов в области трудового законодательства. Группа магистрантов подразделяется в зависимости от количества лиц, участвующих в деле при рассмотрении и разрешении трудового спора относительно применения дисциплинарного взыскания.</p>

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии)

интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

ПРИМЕРНЫЙ СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

«ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКИХ СТАНДАРТОВ О ТРУДЕ»

Основными **целями ролевой игры** «Защита трудовых прав работников в системе российских стандартов о труде» являются:

- 1) формирование у магистрантов навыков подготовки документов правового характера;
- 2) формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;
- 3) формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;
- 4) приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- 5) углубление знаний по изучаемой дисциплине.

Вариант практической ситуации:

Гражданин Сидоров Д.В. работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2010 г. приказом № 4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2010 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2010 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2010 г. приказом директора № 5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2010 г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания он не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2010 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Сидорова Д.В., поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Сидоров Д.В. на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт.

Сидоров Д.В. обратился в КТС. Разрешите возникший трудовой спор.

Примерный состав участников ролевой игры:

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);
Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;
Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;
Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;
Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);
Отдел кадров – 1 чел.;
Руководитель организации – 1 чел.;
Члены коллектива организации – все студенты группы;
Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;
Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;
Эксперты – 4 чел.

Задание участникам ролевой игры:

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.
Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.
Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.
Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.
Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.
Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.
Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение ролевой игры:

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит студентов с целями ролевой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий студентов.
Всем участникам ролевой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.
Проекты документов, подготовленные студентами до проведения ролевой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС,

утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Рекомендуемые нормативно-правовые акты:

- 1.Международный Пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1994. - № 12.
- 2.Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002г. №138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 220.
- 3.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (Ч.1). - Ст. 3.
- 4.Федеральный закон РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. – 1996. - №3
- 5.Федеральный закон РФ от 21.07.1997г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 1997. - №149
- 6.Федеральный закон РФ от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Российская газета. – 2004. - №162
- 7.Федеральный закон РФ от 01.05.1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» // Российская газета. – 1999

Критерии оценки подготовки и проведения деловой игры:

1. **Оценка «5» (отлично)** выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), магистрант успешно освоил свои ролевые обязанности;

2. **Оценка «4» (хорошо)** выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), магистрант успешно освоил свои ролевые обязанности, однако имеются незначительные неточности;

3. **Оценка «3» (удовлетворительно)** выставляется магистранту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики; магистрант слабо освоил свои ролевые обязанности;

4. **Оценка «2» (неудовлетворительно)** выставляется магистранту, если он абсолютно не усвоил свои ролевые обязанности, не ориентируется в системе законодательства в рамках поставленной задачи.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS «Moodle») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

Название Информационной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Индивидуальные консультации в режиме онлайн («Zoom»)	Все изучаемые темы курса «Актуальные проблемы трудовых споров»	Использование сервиса «Zoom» с целью организации индивидуальных консультаций преподавателя с магистрантами, совместное обсуждение и анализ научных исследований в области изучаемой дисциплины
Информационное взаимодействие преподавателя с магистрантами посредством электронной почты	Все изучаемые темы курса «Актуальные проблемы трудовых споров»	Использование электронной почты с целью обмена информацией между преподавателем и магистрантами, включая данные статистики, результаты научных исследований, анализ проблемных ситуаций, общие вопросы трудового законодательства
Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров»	Все изучаемые темы курса «Актуальные проблемы трудовых споров»	Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров», включая модели коммуникаций, графики, данные статистики и др., подготовленных студентами в процессе подготовки к семинарским занятиям

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

**Перечень лицензионного программного обеспечения
2020-2021 учебный год**

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Moodle	Образовательный портал ФГБОУ ВО «АГУ»
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Офисная программа
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

**Перечень современных профессиональных баз данных,
информационных справочных систем**

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2020/2021	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com</u> <i>Имя пользователя: AstrGU</i> <i>Пароль: AstrGU</i>
	<u>Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru</u>
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru	

<p>Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ».</p> <p>В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов.</p> <p>Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов.</p> <p>http://garant-astrakhan.ru</p>
<p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru</p>
<p>Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/</p>
<p>Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru</p>
<p>Официальный информационный портал ЕГЭ http://www.ege.edu.ru</p>
<p>Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) https://fadm.gov.ru</p>
<p>Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru</p>
<p>Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru</p>
<p>Российское движение школьников https://рдш.рф</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Актуальные проблемы трудовых споров» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 данной рабочей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5

Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы, темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.	ОК-2, ПК- 1	Реферат

2	Тема 2. Понятие и виды трудовых споров.	ОК-5, ПК- 5	Тест
3	Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	ОК-2, ОК-5, ПК- 1, ПК- 5	Кейс-задача
4	Тема 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	ОК-2, ОК-5, ПК- 1, ПК- 5	Видеопрезентация

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 6
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, не способен применить знание теоретического материала при выполнении заданий, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тема № 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Древней Руси в источниках древнерусского права.
- 2) Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в дореволюционной России (фабричное законодательство).
- 3) Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Советский период.

2. Тестовые задания:

1. Формой самозащиты работником своих трудовых прав является: а) удержание вещи; б) необходимая оборона;

- в) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
г) крайняя необходимость.

2. Индивидуальные трудовые споры подлежат непосредственному рассмотрению:

- а) органами внутренних дел; б) органами прокуратуры;

- в) комиссиями по трудовым спорам;
г) профсоюзными объединениями.

3. Непосредственному рассмотрению в судебных органах подлежит трудовой спор:

- а) о снятии дисциплинарного взыскания; б) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

- в) о выплате задолженности по заработной плате;

- г) о нарушении режима рабочего времени.

4. Коллективный трудовой спор представляет собой

- а) спор между членами трудового коллектива относительно распределения объема работы;
б) соревнование между бригадами относительно выполнения производственного задания;
в) конкуренция между предприятиями;
г) разногласие между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления или изменения условий труда.

5. Примирительная процедура представляет собой

- а) заключение мира между работниками и работодателями;

- б) обращение с инициативой в адрес работодателя, членов профсоюзного органа относительно устройства досуга работников;

- в) рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией;

- г) обращение работника в адрес органов государственной власти за разрешением трудового спора.

6. Право работников право на забастовку:

- а) существует; б) не существует;
- в) существует только под контролем правоохранительных органов;
- г) существует только с разрешения работодателя.

3. Тематика реферативных работ:

- 1) Исторические аспекты развития трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Древней Руси.
- 2) Исторические аспекты развития трудового законодательства по регулированию трудовых споров в дореволюционной России.
- 3) Исторические аспекты развития трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Советский период.

4. Тематика докладов (эссе):

- 1) Исторические особенности развития трудового законодательства по регулированию трудовых споров в источниках древнерусского права.
- 2) Исторические особенности развития фабричного трудового законодательства по регулированию трудовых споров.
- 3) Исторические особенности развития советского трудового законодательства по регулированию трудовых споров.

5. Кейс-задачи:

Задача № 1.

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

Разрешите конфликтную ситуацию. В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

Задача № 2.

Генеральный директор ООО «Макс» при приеме на работу специалиста 2-й категории Смирнова установил ему повышенный оклад в размере 25 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 20 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Задача № 3.

Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

Задача № 4.

На основании решения Совета директоров московского ОАО «Пламя» в филиале, расположенном в Московской области, проведено сокращение численности работников. Двое из уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе. Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации ОАО «Пламя».

Кто в данном случае является работодателем и почему?

Тема № 2. Понятие и виды трудовых споров.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие и отличительные особенности трудовых споров.
- 2) Классификации трудовых споров.
- 3) Значение и роль трудовых споров в системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников.

2. Тестовые задания:

1. Локаут – это:

- а) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке;
- б) отказ работников от работы;
- в) отказ работодателя в принятии работников на работу;
- г) протест работников в знак несогласия с размером заработной платы.

2. Ответственность за нарушение норм трудового законодательства предусмотрена: а) ТК РФ; б) УК РФ; в) КоАП РФ;

г) всеми вышеперечисленными нормативно – правовыми актами в зависимости от тяжести и характера совершенного правонарушения.

3. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а) обществом по защите прав потребителей;
- б) Федеральной инспекцией по охране труда;
- в) объединением работодателей;
- г) органами внутренних дел.

4. Проффессиональные союзы контроль за соблюдением трудового законодательства:

а) не осуществляют; б) осуществляют;

в) осуществляют только в отношении государственных организаций;

г) осуществляют только в производственной сфере.

5. Комиссия по трудовым спорам создается:

а) на базе предприятия; б) как независимый орган; в) в суде; г) мировым судьей.

6. Заявление о рассмотрении спора в комиссию по трудовым спорам

подается: а) в течение месяца; б) в течение 15 дней;

в) в течение одного года с момента нарушения прав работника;

г) в течение трех месяцев с того момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав.

3. Тематика реферативных работ:

- 1) Правовые механизмы регулирования трудовых споров.
- 2) Виды трудовых споров.
- 3) Трудовые споры как способ защиты законных интересов работников.

4. Тематика докладов (эссе):

- 1) Медиация при разрешении трудовых споров.
- 2) Трудовые споры о заработной плате.
- 3) Порядок разрешения трудовых споров о восстановлении на рабочем месте.

5. Кейс-задачи:

Задача № 1.

При заключении коллективного договора работодатель пригласил опытного юриста и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации.

Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя?

Будет ли удовлетворено требование представителей работников?

Задача № 2.

Безработный Петров при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 руб.

Петров обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Задача № 3.

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2013г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2013г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2013г. уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 4.

Иванов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Иванова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя?

Тема № 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
- 2) Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
- 3) Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

2. Тестовые задания:

1. Рассмотрение заявления о разрешении спора комиссией по трудовым спорам осуществляется:

- а) в течение 2-х месяцев;
- б) в течение 10 дней с момента нарушения прав работника;
- в) в течение 10 календарных дней с момента его подачи; г) в течение 15 дней с момента его подачи.

2. Решение комиссии по трудовым спорам должно быть исполнено в течение 3-х дней по истечении:

- а) в течение месяца, предусмотренного законом на его обжалование;
- б) в течение 10 дней, предусмотренных законом на его обжалование;
- в) в течение 15 календарных дней, предусмотренных законом на его обжалование;
- г) в течение 7 дней предусмотренных законом на его обжалование.

3. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок заинтересованное лицо вправе обратиться в службу судебных приставов:

- а) в течение месяца;
- б) в течение шести месяцев;
- в) в течение одного года; г) в течение трех месяцев.

4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день по решению суда оплачивается не менее чем:

- а) в тройном размере;
- б) за первые два часа работы не менее чем в двойном размере, за последующие часы – не менее чем в тройном размере; в) за каждый час в пятикратном размере; г) в двойном размере.

5. Выдача заработной платы членам семьи умершего работника производится:

- а) не ранее 5 дней со дня подачи работодателю соответствующих документов;
- б) не позднее 15 дней со дня подачи работодателю соответствующих документов;
- в) не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов; г) не ранее 15 дней со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы по решению суда работнику выплачивается денежная компенсация за каждый день просрочки в размере:

- а) не ниже 1/100 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ;
- б) не ниже 1/500 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ;
- в) не ниже 1/200 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ;
- г) не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

3. Тематика реферативных работ:

- 1) Классификации индивидуальных трудовых споров.
- 2) Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам о рабочем времени.
- 3) Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о дисциплинарных взысканиях.

4. Тематика докладов (эссе):

- 1) Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам об оплате труда работников.
- 2) Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров о времени отдыха работников.
- 3) Особенности рассмотрения трудовых споров о направлении работников в служебные командировки.

5. Кейс-задачи:

Задача № 1.

Бухгалтер Косарева в период подготовки квартального отчета в течение недели каждый день задерживалась на работе до 21 часа. Когда она обратилась к руководству с просьбой оплатить ей 15 часов сверхурочной работы, заместитель директора по экономике оплачивать сверхурочную работу отказался, поскольку бухгалтер Косарева задерживалась на работе по собственной инициативе, приказ о привлечении ее к сверхурочной работе никто не издавал.

Каким образом оплачиваются сверхурочные работы?

Подлежит ли оплате переработка бухгалтера Косаревой?

Задача № 2.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации инженеру Смирновой было вручена грамота и выдана денежная премия в размере должностного оклада.

Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений? Какие еще виды поощрений Вы знаете?

Задача № 3.

Работник Викторов находился на своем рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и причинил значительный ущерб работодателю.

Имеет ли право работодатель потребовать от него возмещение ущерба в полном объеме?

Задача № 4.

Гражданин Потапов работал на предприятии по переработке угля. Имел приличный стаж и хорошо выполнял свои обязанности. Ежегодный медосмотр показал, что у Потапова плохо функционирует одно легкое. Работодатель отстранил его от работы и предложил ему перейти на другую работу. Потапов согласился, но за время отстранения зарплата гражданину Потапову выплачена не была.

Правомерны ли действия работодателя?

Тема № 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие и виды коллективных трудовых споров.
- 2) Понятие и виды примирительных процедур.
- 3) Примирительная комиссия.
- 4) Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
- 5) Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 6) Организация и проведение забастовок.

2. Тестовые задания:

1. Спор с участием посредника должен быть рассмотрен:

- а) в течение 3-х дней;
- б) в течение 5 дней;
- в) в течение 7 рабочих дней;
- г) в течение 7 календарных дней.

2. Урегулирование спора в трудовом арбитраже является:

- а) факультативной стадией;
- б) обязательной и необходимой стадией;
- в) в зависимости от характера спора – факультативной или необходимой;
- г) ни один вариант неверен.

3. Трудовой арбитраж создается:

- а) в составе 5 арбитров; б) в составе 10 арбитров; в) в составе 7 арбитров; г) в составе 3 арбитров.

4. Трудовым арбитражем спор рассматривается в течении:

- а) месяца; б) семи месяцев;

- в) пяти рабочих дней;

- г) пяти календарных дней.

5. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора:

- а) в семидневный срок;

- б) в пятидневный срок с момента издания приказа о ее создании;
- в) в трехдневный срок;
- г) в десятидневный срок.

6. Трудовые споры в зависимости от субъектного состава подразделяются на:

- а) исковые и неисковые; б) единичные и групповые; в) общие и специальные; г) ни один вариант неверен.

3. Тематика реферативных работ:

- 1) Классификации коллективных трудовых споров.
- 2) Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров о рабочем времени.
- 3) Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров о дисциплинарных взысканиях.

4. Тематика докладов (эссе):

- 1) Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров об оплате труда работников.
- 2) Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
- 3) Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 4) Ограничения при проведении забастовок.

5. Кейс-задачи:

Задача № 1.

Гражданин Петров работал на предприятии по переработке полезных ископаемых. Однажды он пришел на рабочее место и обнаружил, что его рабочий станок плохо функционирует и представляет опасность для его жизни и здоровья. Гражданин Петров оповестил об этом руководителя организации в письменной форме и отказался от выполнения работ.

Имел ли право работник отказаться от выполнения работы?

Задача № 2.

15-летний работник Семенов был принят на работу без прохождения медосмотра. В дальнейшем работодатель потребовал от Семенова проходить ежегодно медосмотр за счет работника.

Есть ли нарушения норм права со стороны работодателя?

Задача № 3.

В ходе проведения плановой проверки соблюдения законодательства о труде в ООО «Стрела» государственный инспектор труда отстранил от работы работников, не

прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам труда. Генеральный директор ООО отказался исполнять это требование инспектора, мотивируя тем, что может лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Промежуточная итоговая аттестация студентов

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ»:

1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Древней Руси.
2. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в дореволюционной России.
3. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в Советский период.
4. Понятие и отличительные особенности трудовых споров.
5. Классификации трудовых споров.
6. Принципы рассмотрения трудовых споров.
7. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
8. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
9. Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах.
10. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.
11. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
12. Понятие и виды примирительных процедур.
13. Примирительная комиссия.
14. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
15. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
16. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.
17. Организация и проведение забастовок.
18. Незаконные забастовки.
19. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
20. Ответственность и обязанности сторон трудовых правоотношений за участие в забастовке.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Курс	1			
Семестр		1		
Кафедра	Корпоративного права			
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность		Кораблина О.В., доцент, к.ю.н., заведующая кафедрой корпоративного права		
Трудоемкость дисциплины		72 часа		
Число зачетных дидактических единиц		2 з.е.		
Максимальное количество баллов за работу в течение семестра:		95 баллов		
Промежуточный контроль за семестр:		5 баллов		
№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/ баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
	1. Посещение занятий	13 часов практических занятий / 1 балл	13	по расписанию
1.	2. Активность студента на занятии	13 часов практических занятий / 1 балла	13	по расписанию
	3. Выступления на семинарских занятиях:			
	3.1. полный ответ по вопросу	13 часов практических занятий / 2 балла	26	
	3.2. доклад (сообщение) по дополнительной теме	13 часов практических занятий / 1 балл	13	по расписанию
	3.3. дополнение	13 часов практических занятий / 1 балл	13	
4.	Тестирование по темам: 1) «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», 2) «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».	2 темы / 5 баллов	10	по расписанию
5.	Контроль творческой самостоятельной работы:			
5.1.	Выполнение реферата по	1 реферат / 7	7	по расписанию

теме «Исторические

95

5

100

Таблица «Начисление бонусов»

				Баллы + 3 + 3
	представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России»	баллов		
Промежуточный контроль:				
Дополнительный блок				
		1 <small>теоретический</small>		—
		вопрос / 5 баллов		
Итого:				

Показатель	Учас тие с
Отсутствие пропусков лекции (посетил все лекции)	докл адам и на науч ных конф
Отсутствие пропусков практических занятий Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	ерен циях :

- внутривузовской
 - городской
 - областной
 - региональной
 - международной
- Участие в конкурсах научно-исследовательских работ: + 2
- внутривузовской
 - городской
 - областной + 2
 - региональной + 3
 - международной + 4
- + 5
- + 6
- + 2
- + 3
- + 4
- + 5
- + 6

Таблица «Система штрафов»

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	-2
Не готов к семинарскому занятию	-2
Нарушение учебной дисциплины	-3
Пропуск занятий без уважительной причины (за одно занятие)	-2

Преподаватель, реализующий дисциплину (модуль), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература:

1. Трудовое право: практикум [Электронный ресурс] / Отв. ред. Абалдуев В.А. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право: учебник [Электронный ресурс] / Под ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Трудовое право России: учебник [Электронный ресурс] / Бондаренко К.А., и др. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Трудовое право России: учебник [Электронный ресурс] / Бондаренко К.А., Бережнов А.А., Дмитриева И.К., Забрамная Е.Ю., Кондратьева З.А., Корсаненкова Ю.Б., Куренной А.М., Мачульская Е.Е., Костян И.А., Подшивалова В.В., Хныкин Г.В. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
5. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах - Т. I. Часть общая [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
6. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах - Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
7. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Дмитриева И. К., Куренной А. М. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

б) Дополнительная литература:

1. Трудовое право и трудовые правоотношения [Электронный ресурс] / Буянова А.В., Приженникова А.Н. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право. Краткий курс: учебное пособие [Электронный ресурс] / Дзгоева-Сулейманова Ф.О. - М.: Проспект, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Трудовое право. Шпаргалка [Электронный ресурс] / Потапова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Гусов К.Н., Лютов Н.Л., - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
5. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда [Электронный ресурс] / Сапфинова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
6. Юридические документы. Чему не учат студентов. Как правильно понять и подготовить [Электронный ресурс]: учебник / Кашанина Т.В. - М.: Проспект, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля):

Учебный	Наименование ЭБС
---------	------------------

год	
2020/2021	<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований.</p> <p>www.studentlibrary.ru. Регистрация с компьютеров АГУ</p>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Компьютерная техника в мультимедийных аудиториях (ауд. № 301, № 306 и др. главного корпуса АГУ, ул. Татищева, 20).
2. Зал судебных заседаний в рамках изучения раздела «Рассмотрение и разрешение трудовых споров» (ауд. № 306 главного корпуса АГУ, ул. Татищева, 20).
3. Диски CD-R справочно-правовой системы «Консультант Плюс», «Гарант» с учетом последних изменений и дополнений в системе российского и регионального законодательства.
4. Мультимедийные презентации согласно тематике лекционных и семинарских занятий.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).