

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

П.М.Филиппов
«02» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой гражданско-
го права и правового регулирования инно-
вационной деятельности
И.В. Корчагина
«02» июля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Актуальные проблемы трудовых споров

Составитель(-и)

**Храмова И.С., к.ю.н., доцент, доцент кафедры граж-
данского права и правового регулирования иннова-
ционной деятельности**

Направление подготовки/
специальность

40.04.01 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

заочная

Год приема

2023

Курс

1

Семестр(ы)

1

Астрахань - 2023

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» являются:

- подготовка нормативных правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- составление юридических документов, направленных на рассмотрение и разрешение трудовых споров;
- защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц нормами трудового законодательства;
- оказание юридической помощи, консультирование по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- осуществление организационно-управленческих функций;
- проведение научных исследований по правовым проблемам рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- 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 части, формируемой участниками образовательных отношений и осваивается в 1 семестре.

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

го законодательства в области рассмотрения и разрешения трудовых споров на практике.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- «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. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины «Актуальные проблемы трудовых споров» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальных (УК):

1) Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);

б) профессиональных (ПК):

1) Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с нормативными правовыми актами (ПК-4).

Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>ИУК-2.1.1</i> Знает принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.	<i>ИУК-2.2.1</i> Умеет предвидеть результат деятельности и планировать действия для достижения данного результата.	<i>ИУК-2.3.1</i> Владеет навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.
	<i>ИУК-2.1.2</i> Знать основные требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной деятельности.	<i>ИУК-2.2.2</i> Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, актуальность в рамках обозначенной проблемы.	<i>ИУК-2.3.2</i> Владеет навыками определения цели, задач, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости

			от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.
ПК-4 Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с нормативными правовыми актами	<i>ИПК-4.1.1</i> Знает должностные обязанности, реализация которых в точном соответствии с нормативными правовыми актами способна обеспечить законность, правопорядок, безопасность личности, общества, государства	<i>ИПК-4.2.1</i> Умеет в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов исполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства	<i>ИПК-4.3.1</i> Владеет навыками для реализации должностных обязанностей в рамках деятельности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства
	<i>ИПК-4.1.2</i> Знает требования нормативных правовых актов по исполнению должностных обязанностей по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства.	<i>ИПК-4.2.2</i> Умеет в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов исполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства.	<i>ИПК-4.3.2</i> Владеет навыками для реализации должностных обязанностей в рамках деятельности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, в том числе 8 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 2 часа – лекции, 6 часов – практические, семинарские занятия), и 64 часов – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоятельная работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Исторические представления о развитии трудового	1	1	2	-	-	16	Реферат

	законодательства по регулированию трудовых споров в России.							
2	Понятие и виды трудовых споров.	1	-	2	-	-	16	Тест
3	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	1	1	-	-	-	16	Кейс-задача
4	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	1	-	2	-	-	16	Видеопрезентация
ИТОГО		72	2	6	-	-	64	ЗАЧЕТ

Таблица 3

Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол- во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		УК-2	ПК-4	
Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.	19	X	X	2
Тема 2. Понятие и виды трудовых споров.	18	X	X	2
Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	17	X	X	2
Тема 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	18	X	X	2

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. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю) «Актуальные проблемы трудовых споров»

Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским занятиям.

Подготовку к семинарскому занятию необходимо начинать с тщательного ознакомления с планом семинарского занятия. Ознакомившись с поставленной проблематикой, следует переходить к анализу основной нормативно-правовой и учебной литературы, а затем рекомендованной дополнительной литературы. Подготовка к семинарскому занятию только по учебной литературе малоэффективна, т.к. такая литература содержит, как правило, сжатую информацию по основным принципиальным вопросам. В тоже время дополнительная литература (монографии, статьи) рассматривает вопрос либо глубоко и подробно, либо с различных точек зрения. Однако начинать следует всегда с учебной литературы, независимо от того предусмотрена или нет лекция по анализируемой теме семинара.

Изучение литературы подразумевает ее прочтение и конспектирование, с обобщением сути изучаемого вопроса. Конспектирование следует начинать только после прочтения соответствующей литературы, т.к. оно подразумевает фиксацию основных положений рассматриваемого текста, с творческим анализом высказанных в нем идей. Студенту не следует отказываться от конспектирования, т.к. это эффективный способ усвоения материала. Конспектирование следует заканчивать итоговым кратким обобщением, что позволит студенту сделать собственный вывод по изученному материалу.

При подготовке к семинару студенту особое внимание следует обращать на понятийный аппарат.

Основной формой работы студента на семинаре является выступление или доклад, которые должны отвечать следующим требованиям:

1. связь выступления с темой или вопросом семинара;
2. раскрытие сущности проблемы;
3. значение для формирования профессиональных компетенций юриста.

Особое внимание следует уделять плану предстоящего выступления или доклада.

Общая последовательность выступления (доклада) на семинаре следующая:

1. выступление (доклад) по вопросу;
2. вопросы аудитории к выступающему;
3. обсуждение содержания выступления (доклада), его достоинств и недостатков;
4. заключительное слово докладчика;
5. заключение преподавателя.

Студент должен излагать (не читать) материал выступления (доклада) свободно, в противном случае выступление (доклад) должен быть оценен критически. Это может свидетельствовать о плохой подготовленности студента или о том, что у студента недостаточно развита культура устной речи, или о том, что материал списан с учебной литературы механически без его осмысления или о том, что материал списан с чужого текста.

По окончании семинарского занятия студенту следует повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для этого студенту в течение семинара следует делать пометки. Более того в случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.

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

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

- 1) изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы;
- 2) подготовка к лекционным и практическим занятиям;
- 3) выполнение индивидуальных и самостоятельных заданий, предусмотренных учебным планом и тематикой занятий;
- 4) подготовка рефератов и презентаций по темам, эссе;
- 5) проведение тестовых испытаний;
- 6) подготовка к зачету и экзамену;
- 7) 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 «Трудовое право» 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;
- 2) формулировка проблемы, предмета поиска;
- 3) разработка плана решения;
- 4) выполнение выбранного плана;
- 5) 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.

Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (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.	16	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.	16	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. 2) Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам. 3) Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.	16	Анализ норм главы 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных 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 трудо-	16	Анализ норм главы 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение

	вом арбитраже. 6) Организация и проведение забастовок.		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.

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. Примириательная комиссия.
12. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
13. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
14. Организация и проведение забастовок.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5

Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, Семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение тестовых заданий	Не предусмотрено
Тема 2. Понятие и виды трудовых споров.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	Лекция-диалог	Деловая игра на тему «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКИХ СТАНДАРТОВ О ТРУДЕ»	Не предусмотрено
Тема 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	Не предусмотрено	Презентация материалов на тему «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»	Не предусмотрено

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 2019 г. приказом № 4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2019 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2019 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда. 28 февраля 2019 г. приказом директора № 5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2019 г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания он не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2019 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 слесари 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 зависи-

мости 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 (LMS Moodle «Цифровое обучение») 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. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень программного обеспечения на 2023–2024 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Notepad++	Текстовый редактор
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
VLC Player	Медиапроигрыватель
WinDjView	Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем на 2023–2024 учебный год

Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИ-КОН) «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

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**

№	Контролируемый раздел, тема	Код	Наименование
---	-----------------------------	-----	--------------

п/п	дисциплины (модуля)	контролируемой компетенции (компетенций)	оценочного средства
1	Тема 1. Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России.	УК-2, ПК-4	Реферат
2	Тема 2. Понятие и виды трудовых споров.	УК-2, ПК-4	Тест
3	Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.	УК-2, ПК-4	Кейс-задача
4	Тема 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.	УК-2, ПК-4	Видеопрезентация

Рекомендуемые типы контроля для оценивания результатов обучения.

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.

Тестовые задания должны охватывать содержание всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы (дисциплине).

Для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** используются следующие типы контроля:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия.

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

Таблица 7
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 8
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, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

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. 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.

3. 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.

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. Профессиональные 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.

3. 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.

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. 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.

3. 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.

4. 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?

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. 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.

3. 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.

4. 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?

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.

Таблица 9

Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
<i>Код и наименование проверяемой компетенции</i> УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла				
1.	Задание закрытого типа	Индивидуальные трудовые споры подлежат непосредственному рассмотрению: а) органами внутренних дел; б) органами прокуратуры; в) комиссиями по трудовым спорам; г) профсоюзными объединениями.	в)	3
2.		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.	г)	3

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
3.		Локаут представляет собой: а) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке; б) отказ работников от выполнения работы; в) отказ работодателя в принятии работников на работу; г) протест работников в знак несогласия с размером заработной платы.	а)	3
4.		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.	г)	3
5.		Решение о признании забастовки незаконной принимается: а) районным судом; б) верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора; в) районной прокуратурой; г) РОВД.	б)	3
6.	Задание откры-	Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО	Утверждение администрации	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в мину- тах)
	того ти- па	«Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус»	ОАО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократится, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав»	
7.		Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?	Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.	5
8.		Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась	В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из ча-	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?	стей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.	
9.		Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Правы ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?	При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его ответственности поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.	5
10.		Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатой заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?	Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.	
Код и наименование проверяемой компетенции ПК-4 Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с нормативными правовыми актами				
11.	Задание закрытого типа	Коллективный трудовой спор рассматривается: а) комиссией по трудовым спорам; б) трудовым арбитражем; в) социальным партнерством; г) профессиональным союзом.	б)	3
12.		Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: а) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией; б) рассмотрение коллективного трудового спора с участием по-	г)	3

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		средника; в) трудовой арбитраж; г) все вышеперечисленное.		
13.		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.	г)	3
14.		Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, представляют собой: а) коллективный трудовой спор; б) трудовой конфликт; в) индивидуальный трудовой спор; г) гражданско-	в)	3

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		правовой спор.		
15.		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.	в)	3
16.	Задание открытого типа	Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?	Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны. Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка зада- ния	Правильный ответ	Время вы- полнения (в мину- тах)
			РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращение штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии: 1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. 3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. 4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, преду-	

№ п/ п	Тип задания	Формулировка зада- ния	Правильный ответ	Время вы- полнения (в мину- тах)
			смотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. 5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.	
17.		Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления	Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения. Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора. Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены. Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками в соответствии со ст. 59 ТК	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		студентов очных отделении вузов, так как они не являются постоянными работниками. Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.	РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.	
18.		Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу 15-ему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подростку, что по закону лица моложе шестнадцати лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация. Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15-ий подросток? Куда может обжаловать подросток отказ в приеме на работу?	Директор не прав. Лица, достигшие возраста 15 лет могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, который не нанесет вред здоровью подростка. Необходимо письменное согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.	5
19.		В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в	Требование профкома законно. Работодатель имеет право перенести отпуска своих работников только с их согласия («При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время вы- полнения (в мину- тах)
		том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласия с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа. Законно ли требование профкома?	окончания того рабочего года, за который он предоставляется"). Кроме того, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	
20.		В связи с тем, что завод был отключен от энергоснабжения за неуплату, приказом генерального директора работники находились в простое. При этом работодатель требовал обязательного присутствия всех работников на рабочих местах. Правомерно ли требование работодателя? В каком порядке должно быть оплачено время простоя?	Требование работодателя правомерно. При оформлении простоя работодателя издает приказ, в котором прописывает (начало, конец, причину простоя) необходимость присутствия или отсутствия на рабочих местах простаивающих работников Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10

Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине(модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответ на занятии	6 часов практических занятий /	12	по расписанию

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
		2 балла		
2.	Решение кейс-задачи	6 часов практических занятий / 2 балла	12	по расписанию
3.	Тестирование по темам: «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».	2 темы / 10 баллов	20	
4.	Подготовка и защита презентации	6 часов практических занятий / 5 баллов	30	
5.	Выполнение реферата по теме «Исторические представления о развитии трудового законодательства по регулированию трудовых споров в России».	1 реферат / 16 баллов	16	
Всего			90	-
Блок бонусов				
6.	Посещение занятий	5		по расписанию
7.	Своевременное выполнение всех заданий	5		по расписанию
Всего			10	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11
Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-1
Нарушение учебной дисциплины	-1
Неготовность к занятию	-1
Пропуск занятия без уважительной причины	-1

Таблица 12
Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

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

8.1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебное пособие 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»).

2. Трудовое право: Учебное пособие 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»).

3. 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»).

8.2. Дополнительная литература

1. 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»).

2. 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»).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

Учебный год	Наименование интернет-ресурса	Сведения о ресурсе
2023/2024	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru	Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)
	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru	
	Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru	
	Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru	
	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru	
	Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru	

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории, библиотеки АГУ, компьютерные классы, мультимедийные аудитории.

Программное обеспечение: Microsoft Office.

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle) или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).