Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Хагуров Т.А.
«23» мая 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 СЛУЖЕБНЫЕ СПОРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в банках*

Управление персоналом в системе государственной службы

Управление персоналом в организациях сферы услуг

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *заочная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2019

1. Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Раскрыть теоретические и практические особенности самозащиты работниками трудовых прав как осознанного коллективного действия наемных работников, имеющего свои объективные причины, формы и социально-экономические последствия.

Предоставить возможность получения обучающимся навыков владения необходимыми социальными технологиями вмешательства в ситуацию самозащиты работниками трудовых прав для её институционализации, когда самозащита приобретает характер конфликта

1.2 Задачи дисциплины.

- изучение объективных внешних по отношению к организации и внутренних причин осуществления наемными работниками права на самозащиту в различных ее формах;

- учёт историко-экономического опыта прошлых веков и форм коллективной самозащиты наемными работниками трудовых прав;

- ознакомление с особенностями квалификации различных ситуаций осуществления наемными работниками права на индивидуальную и коллективную самозащиту в условиях проблемного трудового законодательства;

- рассмотрение проблем диагностики, институционализации и управления трудовыми конфликтами, возникающими в результате осуществления наемными работниками права на самозащиту;

- освоение некоторыми социальными технологиями вмешательства в ситуации осуществления наемными работниками права на самозащиту для предупреждения эскалации конфликта;

- ознакомление с бесконфликтными способами коллективной самозащиты трудовых прав работников, которые на практике могут быть элементами корпоративной социальной политики;

- проанализировать основные юридические проблемы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений, требующих научного осмысления на современном уровне;

- передача обучающимся навыков эффективного решения наиболее распространенных и сложных прикладных проблем в сфере разрешения служебного спора.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Служебные споры в системе управления конфликтами» относится к вариативной части дисциплин по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен иметь базовую подготовку по дисциплинам — «Правоведение», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом». Изучение учебной дисциплины «Служебные споры в системе управления конфликтами» осуществляется после изучения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» и

призвана закрепить у обучающегося уже полученные навыки логического мышления, умения выявлять закономерности и особенности государственно-правового и экономико-правового процесса, государственного воздействия на экономику, правовое обеспечение управленческой деятельности и процессов администрирования, причинно-следственные связи, закладывает основы мировоззрения, формирует профессиональное правосознание и гражданскую позицию, дать студентам теоретические знания и практические навыки по основам нормативного регулирования и правового обеспечения в области управления персоналом, разрешения конфликтов между сторонами трудовых отношений.

Программа рассчитана на подготовку магистра в системе ступенчатого образования и предполагает изучение дисциплины «Служебные споры в системе управления конфликтами» совместно с другими дисциплинами.

К базовым «входным» дисциплинам, знаниями и также навыками, которыми, должен владеть магистр для успешного изучения дисциплины ««Служебные споры в системе управления конфликтами» являются такие дисциплины, как: «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом. Развитие системы менеджмента», «Экономика труда», «Управление персоналом» и др. Знания по «входным» дисциплинам являются базой для дальнейшего углубленного изучения трудового законодательства, понимания закономерностей и причинно-следственных связей, выработки умения анализировать факты и прогнозировать последующее развитие отечественного трудового законодательства и применения его при формировании и регулировании экономико-правовых процессов в работе с персоналом и разрешения конфликтов.

Данная дисциплина позволяет обучающимся приобрести навыки по определению особенностей правоотношений, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров в целом, порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, соотношения положений законодательства коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров и локальных нормативных актов, правового положения работодателей, работников, профсоюзов, других участников трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, а также особенностей разрешения трудовых споров по отдельным категориям дела (в частности по восстановлению на работе, по взысканию не начисленной и неполученной премии), и другие вопросы.

Приобретенные знания и навыки по дисциплине ««Служебные споры в системе управления конфликтами» необходимы магистрам для успешного изучения последующих дисциплин профессионального цикла по данному направлению, таких как: «Теория и практика кадровой политики государства и организации»,; «Современные проблемы управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и др.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

№ п.п.	Индекс компе-тенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	**ПК-8**	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.	сущность, понятие и система законодательства о трудовых спорах; основные теории, виды конфликтов, способы и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в организациях различных отраслей экономики; особенности моделей поведения личности конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов.	диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, самостоятельно разрешать практические ситуации, складывающиеся в области правоотношений по рассмотрению и разрешению трудовых споров; уметь составлять документы, используемые при разрешении индивидуальных трудовых споров; выстраивать систему социального партнерства на локальном уровне при разрешении трудовых конфликтов.	навыками проведения процедур по прекращению трудового договора, в том числе ведение переговоров; навыками грамотного составления документов, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров; навыками освоения социальных технологий вмешательства в ситуации осуществления наемными работниками права на самозащиту для предупреждения эскалации конфликта, навыками разработки стратегий и программ по управлению конфликтами

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач. ед. (36 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			9	___		
Контактная работа, в том числе:		8,2	8,2			
Аудиторные занятия (всего):		8	8			
Занятия лекционного типа		2	2	-	-	-
Лабораторные занятия				-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		6	6	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		24	24			
Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		10	10	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		4	4	-	-	-
Реферат		2	2	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		8	8	-	-	-
Контроль:						
Подготовка к зачету		3,8	3,8			
Общая трудоемкость	**час.**	36	36	-	-	-
	в том числе контактная работа	8,2	8,2			
	зач. ед	1	1			

2.2 Структура дисциплины «Служебные споры в системе управления конфликтами»

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Место служебного (трудового) спора в системе управления конфликтами	5	-	1		4
2.	Профилактика трудовых конфликтов	5	-	1		4
3.	Особенности института индивидуального трудового спора как формы ситуационной защиты работниками трудовых прав	8	1	1		6
4.	Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	5	-	1		4
5.	Особенности института коллективных трудовых споров как формы ситуационной защиты работниками трудовых прав	9	1	2		6
	Итого по дисциплине:	32	2	6		24

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины «Служебные споры в системе управления конфликтами»

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела тем	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Особенности института индивиду-ального тру-дового спора как формы	1.1. Понятие, классификация и виды разбирательства по индивидуальным трудовым спорам в организациях сферы услуг 1.2. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем	З, Э, Т

	ситуацион-ной защиты работниками трудовых прав	1.3.Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам 1.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах 1.5 Исполнение и порядок обжалования судебных решений.	
2	Особенности института коллектив-ных трудо-вых споров как формы ситуацион-ной защиты работниками трудовых прав	2.1. Понятие, предмет, причины и этапы разрешения коллективных трудовых споров в организациях сферы услуг 2.2. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников 2.3. Примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора 2.4. Виды коллективных трудовых споров «классический» и «специфический» 2.5. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора 2.6. Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора 2.7.Проблемы осуществления права на забастовку в современных условиях.	З, Т

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела тем	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Место слу-жебного (трудового спора) в си-стеме управления конфликтами	1.1.Понятие служебных (трудовых) споров. Классификация и виды трудовых споров. 1.2 Причины и условия возникновения трудовых споров. 1.3. Индивидуальный трудовой спор и трудовой конфликт: критерии, различия. 1.4. Особенности оперативного управления индивидуальным трудовым спором и трудовым конфликтом. 1.3.Управление трудовыми конфликтами. Источники возникновения конфликтов в организации. 1.5.Методы, формы разрешения трудовых конфликтов 1.6. Типология конфликтов, их структура и динамика 1.7. Прогнозирование и предупреждение конфликтов	Рефераты. Тестирование.

		1.8. Переговоры и посредничество при разрешении конфликтов 1.9.Самозащита работниками трудовых прав как фактор проявления противоречий между субъектами социально-трудовых отношений. 1.10.Превентивная и ситуационная самозащита работников как ресурс развития предприятия. 1.11.Правовые источники санкционирования ситуационной самозащиты 1.12. Организационные институты разрешения трудового конфликта.	
2	Профилактика трудовых конфликтов	2.1. Трудовой договор – основа бесконфликтных трудовых отношений 2.2. Роль локальных нормативных актов в предупреждении и разрешении трудовых споров 2.3.Документирование конфликтных ситуаций. 2.4.Построение системы работы с кадровой документацией для предотвращения конфликтов в организациях сферы услуг 2.5. Социальное партнерство- инструмент бесконфликтного регулирования социально-трудовых отношений 2.6. Коллективный трудовой договор как нормативно-правовой акт: порядок заключения, исполнения и прекращения.	Решение задач. Эссе.
3	Особенности института индивидуального трудового спора как формы ситуационной защиты работниками трудовых прав	3.1. Понятие, классификация и виды разбирательства по индивидуальным трудовым спорам 3.2. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем 3.3.Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам 3.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах 3.5 Исполнение и порядок обжалования судебных решений.	Решение ситуационных задач. Опрос. Рефераты.
4	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	4.1. Полномочия и компетенции государственной инспекции труда 4.2. Правила проведения плановых и внеплановых проверок 4.3. Защита прав работодателя в процессе проверки и после ее проведения 4.4. Ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение законодательства о труде 4.5.Защита бизнеса от убытков – право предъявления материальных претензий к работнику.	Рефераты. Тестирование.
5	Особенности института коллектив-	5.1. Понятие, предмет, причины и этапы разрешения коллективных трудовых споров в организациях сферы услуг 5.2. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников	Решение задач. Опрос.

	ных трудовых споров как формы ситуационной защиты работниками трудовых прав	5.3. Примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора 5.4. Виды коллективных трудовых споров «классический» и «специфический» 5.5. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора 5.6. Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора 5.7.Проблемы осуществления права на забастовку в современных условиях.	

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya «Методические указания по интерактивным методам обучения». Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка индивидуальных заданий по учебному материалу дисциплины. .	«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Подготовка к тестированию по учебному материалу дисциплины.	«Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Подготовка к решению ситуационных задач	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2017. -1165с. - 978-5-392-23813-2 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471741

5	Подготовка к коллоквиуму	«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : с постатейным приложением материалов: постатейный комментарий [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2015. -1123с. - 978-5-392-14723-6
6	Подготовка к презентации по индивидуальному заданию	«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются
в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и

восприятия информации: Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

В учебном процессе используются интерактивные формы проведения занятий –2 часа занятий лекционного типа с элементами дискуссии: 1 час по теме: «Особенности института индивидуального трудового спора как формы ситуационной защиты работниками трудовых прав», 1 час по теме: «Особенности института коллективных трудовых споров как формы ситуационной защиты работниками трудовых прав» и 2 часа занятий семинарского типа: 1 час по теме: «Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства», 1 час. по теме: «Профилактика трудовых конфликтов».

В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу. На лекциях с элементами дискуссии осуществляется постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому обучающихся. Предусматривается следующее методическое обеспечение: перечень вопросов и тем для обсуждения, контрольные вопросы. Проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного обсуждения поставленной проблемы для выработки общих решений.

Задача преподавателя направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать пути решения, способствовать открытому обмену мнений.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Для проведения текущего контроля по дисциплине по каждой теме (разделу) для закрепления материала магистрантом применяются такие оценочные средства, как контрольные вопросы, задания, тесты, эссе, рефераты, коллоквиумы, с использованием при этом интерактивных образовательных технологий.

Основной целью использования оценочных средств для проведения текущего контроля является: закрепление магистрантом теоретических знаний и практических навыков по основам нормативного регулирования и правового обеспечения в области управления персоналом.

Основными задачами, вытекающими из обозначенной цели использования оценочных средств, является проверка грамотного использования правовых норм в сфере труда и способность магистранта обеспечить оптимизацию затрат на персонал и достижения необходимого баланса интересов работников и работодателей.

В процессе применения оценочных средств магистрант овладевает следующей компетенцией: ПК-8.

Образцы оценочных средств,
используемые при проведении текущего контроля:

По теме 1

Контрольные вопросы:

1.1. Понятие служебных (трудовых) споров. Классификация и виды трудовых споров.

1.2. Причины и условия возникновения трудовых споров.

1.3. Индивидуальный трудовой спор и трудовой конфликт: критерии, различия.

1.4. Особенности оперативного управления индивидуальным трудовым спором и трудовым конфликтом.

1.5.Управление трудовыми конфликтами. Источники возникновения конфликтов в организации.

1.6. Методы, формы разрешения трудовых конфликтов

1.7. Типология конфликтов, их структура и динамика

1.8. Прогнозирование и предупреждение конфликтов

1.9. Переговоры и посредничество при разрешении конфликтов

1.10.Самозащита работниками трудовых прав как фактор проявления противоречий между субъектами социально-трудовых отношений.

1.11.Превентивная и ситуационная самозащита работников как ресурс развития предприятия.

1.12.Правовые источники санкционирования ситуационной самозащиты

1.13. Организационные институты разрешения трудового конфликта

По теме 2.

Контрольные вопросы:

2.1. Трудовой договор - основа бесконфликтных трудовых отношений

2.2.Роль локальных нормативных актов в предупреждении и разрешении трудовых споров

2.3.Документирование конфликтных ситуаций

2.4.Построение системы работы с кадровой документацией для предотвращения конфликтов

2.5.Социальное партнерство - инструмент бесконфликтного регулирования социально-трудовых отношений

2.6.Коллективный трудовой договор как нормативно - правовой акт: порядок заключения, исполнения и прекращения

По теме 3

Контрольные вопросы:

3.1. Понятие, классификация и виды разбирательства по индивидуальным трудовым спорам

3.2.Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем

3.3.Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

3.4.Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

3.5. Исполнение и порядок обжалования судебных решений

По теме 4

Контрольные вопросы:

4,1. Полномочия и компетенции государственной инспекции труда

4.2. Правила проведения плановых и внеплановых проверок

4.3.Защита прав работодателя в процессе проверки и после ее проведения

4.4. Ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение законодательства о труде

4.5.Защита бизнеса от убытков – право предъявления материальных претензий к работнику

По теме 5

Контрольные вопросы:

5.1. Понятие, предмет, причины и этапы разрешения коллективных трудовых споров

5.2. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников

5.3. Примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора

5.4. Виды коллективных трудовых споров «классический» и «специфический»

5.5. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора

5.6. Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора и юридическая ответственность сторон

5.7. Проблемы осуществления права на забастовку в современных условиях

Примерный перечень тем рефератов, эссе по дисциплине

1.Правовые источники санкционирования ситуационной самозащиты: Конституция РФ, нормы международного права, Гражданский кодекс РФ и Трудовой кодекс РФ.

2. Трансформация нормативного регулирования трудовых отношений Трудовым кодексом РФ под влиянием практики ситуационной самозащиты работниками трудовых прав в экономике современной России.

3.Защита чести и достоинства наемных работников как проблемный принцип правового регулирования социально-трудовых отношений.

4.Институт обжалования действий (бездействий) должностных лиц как фактор превентивного управления конфликтами коллективного характера.

5.Действующий централизованный порядок осуществления работниками индивидуальной и коллективной ситуационной самозащиты и его связь с конституционными гарантиями.

6. Условия дозволения ситуационной самозащиты работниками трудовых прав, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

7. Коллективно-договорное регулирование отдельных форм ситуационной самозащиты работниками трудовых прав.

8. Статус наемных работников в период осуществления ими индивидуальной и коллективной ситуационной самозащиты трудовых прав.

9. Государственные гарантии, распространяющиеся на наемных работников в период осуществления ими индивидуальной и коллективной ситуационной самозащиты трудовых прав.

10. Некоторые формальные права работников непосредственно связанные с ситуационной самозащитой ими трудовых прав, которые не могут быть осуществлены на практике по объективным причинам.

11. Индивидуальные требования наемного работника и обжалование им действий (бездействий) должностных лиц как элементы одной из форм самозащиты трудовых прав и как основание для возникновения индивидуального трудового спора или трудового конфликта.

12.Индивидуальный трудовой спор и трудовой конфликт: критерии различия. Особенности оперативного управления индивидуальным трудовым спором и трудовым конфликтом.

13. Открытый конфликт и скрытое сопротивление наёмных работников как латентный конфликт.

14. Юридические признаки индивидуального трудового спора и связь одного из них с проблематикой противоречия российского трудового законодательства нормам международного права, а также внутреннего противоречия этой отрасли материального права.

15. Права и обязанности работодателя при попытке наемного работника осуществить самозащиту трудовых прав: расхождение теории и практики.

16. Модель поведения работодателей в целях конструктивного реагирования на попытку наёмного работника осуществить самозащиту трудовых прав

17. Социальная реальность коллективной защиты наемными работниками своих трудовых прав и природа коллективных трудовых споров.

18. Коллективные трудовые споры (конфликты) как определенная стадия взаимодействия наёмных работников (их представителей) и работодателей (их представителей), независящая от типов социально-трудовых отношений.

19. Проблемный институт коллективных трудовых споров: конфликты интересов и конфликты права. Виды коллективных трудовых споров «классический» и «специфический».

20. Коллективная приостановка работы в период протекания коллективных трудовых споров «классического» и «специфического» видов: социально-экономический аспект.

21. Юридические тонкости начала коллективного трудового спора, его предмета и завершения.

22. Общие положения о порядке рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

23. Структура социально-экономических причин конфликтов по поводу коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.

24. Естественное и искусственное возникновение на предприятии конфликта по поводу коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.

25. Диагностика конфликта по поводу коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников: цели и задачи. Современные проблемы диагностики.

26. Проблемы институционализации и управления конфликтом по поводу коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.

27. Соотношение конституционной гарантии на судебную защиту каждого и практической возможности передачи конфликта по поводу коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников на рассмотрение гражданского суда.

28. Забастовка как одна из действенных форм коллективной ситуационной самозащиты работниками трудовых прав: исторический, правовой и экономические аспекты.

29. Конституционное право граждан на забастовку в целях разрешения коллективного трудового спора и в порядке, предусмотренном федеральными законами.

30. Забастовка в контексте идеологии социального партнерства и проблемы осуществления права на забастовку в современных условиях.

31. Противоречивость проведения забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора, который по своей природе является конфликтом права.

32. Типы, модели и формы забастовки: общие представления, проблемы перемещения некоторых моделей забастовки в современную теорию экономики труда.

33. Масштабы забастовки и основные цели управления конфликтом, стадией которого она является.

Примерные тесты и задания для текущей проверки усвоения по всем разделам дисциплины:

1. В сфере пересечения предметов каких отраслей права находятся отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника?

а) трудового и административного права; б) трудового права и права социального обеспечения;

в) трудового и гражданского права; г) трудового и уголовного права.

2. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?

а) защитная;

б) производственная;

в) регулятивная; г) воспитательная.

3. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?

а) в ст. 78 Трудового кодекса РФ — увольнение по соглашению сторон; б) в ст. 80 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работника;

в) в ст. 81 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работодателя;

г) в ст. 83 Трудового кодекса РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

4. В каком виде кооператива на труд членов кооператива Трудовой кодекс распространяется в полном объеме?

а) в сельскохозяйственном кооперативе;

б) в производственном кооперативе;

в) потребительском кооперативе.

5. Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции

труда; г) нет.

6. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?

а) предписание;

б) запрет; в)

дозволение;

г) рекомендация.

7. Является ли источником Трудового права коллективный договор?

а) да; б) да, по решению суда;

в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;

г) нет.

8. В каком порядке принимаются правила

внутреннего Трудового распорядка?

а) работодателем единолично;

б) на общем собрании работников;

в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

г) работодателем с согласия профсоюза.

9. В каком порядке принимается

коллективный договор?

а) работодателем единолично; б) на общем собрании

работников;

в) работодателем с учетом мнения
представительного органа работников организации;

г) работодателем с согласия профсоюза.

10. Являются ли субъектами трудового права
военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?

а) да;

б) являются лишь в части оснований прекращения

отношений;

в) являются лишь в части поощрений за службу; г) нет.

11. Требуется ли учет мнения представительного органа
работников организации при внесении изменений в Устав организации?

а) да;

б) да, на государственном

предприятии;

в) да, в акционерном обществе; г) нет.

12. Необходим ли учет мнения представительного органа работников
организации при внесении изменений в положение об оплате труда?

а) да;

б) да, на государственном

предприятии;

в) да, в акционерном обществе; г) нет.

13. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства
РФ?

а) генеральное соглашение;

б) региональное соглашение;

в) отраслевое — тарифное соглашение;

г) территориальное соглашение.

14. Участником какого вида коллективного соглашения являются
органы местного самоуправления?

а) генерального соглашения;

б) регионального соглашения ;

в) отраслевого — тарифного соглашения;

г) территориального соглашения.

15. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

а) по приказу работодателя; б) по решению профсоюзной

организации;

в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;

г) по решению суда.

16. По достижении какого возраста гражданин может быть

признан безработным?

а) 15 лет;

б) 16 лет;

в) 18 лет; г) 21 год.

17. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по заочной форме обучения в высшем учебном заведении?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции

труда; г) нет.

18. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по очной форме обучения в высшем учебном заведении?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной инспекции

труда; г) нет.

19. Чему равен максимальный размер пособия по безработице?

а) 100% прежнего среднего заработка; б) 75% прежнего

среднего заработка; в) 50% прежнего среднего заработка;

г) прожиточному минимуму, установленному в субъекте федерации.

20. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?

а) 14 лет;

б) 15 лет;

в) 16 лет;

г) 18 лет.

21. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?

а) да;

б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;

в) да, с согласия профсоюза;

г) нет.

22. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

а) в обязательном порядке для всех

работников; б) по соглашению

сторон;

в) только в случаях, предусмотренных

законодательством; г) по усмотрению работодателя.

23. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?

а) до 3 месяцев;

б) до 6 месяцев;

в) до 9 месяцев;

г) до 12 месяцев.

24. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?

а) да;

б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;

в) да, но при условии согласия профсоюза;

г) нет.

25. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?

а) до одного месяца;

б) на все время производственной необходимости;

в) до одного месяца в течение календарного года;

г) до одного календарного года.

26. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?

а) за 2 месяца;

б) за 2 недели;

в) за 3 недели;

г) за 3 дня.

27. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны работодателя?

а) да;

б) да, но при условии согласия профсоюза;

в) да, но при условии согласия государственной инспекции труда; г) нет.

28. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?

а) да;

б) да, но при условии согласия профсоюза;

в) да, если это предусмотрено трудовым договором;

г) нет.

29. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?

а) да;

б) да, но при условии согласия профсоюза;

в) да, если это предусмотрено трудовым договором;

г) нет.

30. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?

а) да;

б) да, но при условии согласия профсоюза;

в) да, если это предусмотрено трудовым договором;

г) нет.

Оценка тестов

При оценке выполнения тестового задания используется следующая шкала

Баллы	**Степень выполнения задания**
1	Менее чем на балл «2»
2	Выполнено не менее 20 % предложенных заданий
3	Выполнено не менее 30 % предложенных заданий
4	Выполнено не менее 40 % предложенных заданий
5	Выполнено не менее 50 % предложенных заданий
6	Выполнено не менее 60 % предложенных заданий
7	Выполнено не менее 70 % предложенных заданий
8	Выполнено не менее 80 % предложенных заданий
9	Выполнено не менее 90 % предложенных заданий
10	Выполнены все предложенные задания

Примеры ситуационных задач:

Задача № 1

Общее собрание работников автотранспортного цеха ЗАО «Сланцедобыча» выдвинуло требования к работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Переговоры между работниками и представителями работодателя не привели к урегулированию разногласий, в связи с чем работники приняли решение об объявлении забастовки. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, указывая, что автотранспортный цех не является обособленным структурным подразделением, а работники автотранспортного цеха не вправе проводить забастовку, приводящую к остановке деятельности других структурных подразделений.

Как разрешить данную ситуацию?

Задача № 2

14-летний подросток после окончания семи классов средней школы во время каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку о том, что ему разрешается поступить на работу. Директором школы в выдаче подобной справки ему было отказано на том основании, что согласно Закону РФ « Об образовании « все подростки в возрасте до 15 лет должны учиться в школе для получения основного общего образования и не имеют права работать.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача № 3

Кравцов в течение года после увольнения занимался предпринимательством в сфере бытовых услуг, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в центр занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год.

В *каком случае Кравцов может получить статус безработного?*
Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости?
Определите размер его пособия по безработице.

Задача № 4

На заседании профкома ГУП было выдвинуто предложение не заключать новый коллективный договор, т.к. основные положения действующего договора соответствует потребностям предстоящего периода. Было предложено внести изменения в отдельные пункты действующего коллективного договора и на этом компанию по выработке коллективного договора закончить.

Возможно ли такое решение?

Задача № 5

Аппаратчик нефтеперерабатывающего завода Сергеев получил медицинское заключение, согласно которому он нуждается в переводе на более легкую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Начальник цеха, к которому он обратился, посмотрев штатное расписание цеха, сказал, что в его цеху, к сожалению, подходящих вакансий по такой работе нет. Поэтому если хочет, то пусть продолжает работать на прежней должности, либо может уволиться по собственному желанию.

Какие требования трудового законодательства должны быть выполнены применительно к Сергееву?

Задача № 6

Главный бухгалтер Григорьева была уволена с работы в связи с недостачей на сумму 57 тыс. руб., которая была обнаружена при ревизии отдела. Григорьева погасила установленную недостачу и обратилась к администрации о восстановлении на работе, в чем ей было отказано. Тогда она обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача № 7

Водитель аптечного склада получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся и его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 660 тыс. рублей. Организация предъявила к водителю иск о взыскании суммы ущерба.

Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза.

Каким должно быть решение суда? В чем заключается содержание договора о полной материальной ответственности? При каких условиях такой договор может быть заключен с работниками?

Задача № 8

Иванова была принята на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей отсутствующего работника на должность экономиста планово-финансового отдела. Эту должность замещала Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По истечении шести месяцев работы Иванова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Ее увольнение было связано с выходом из отпуска Петровой. Узнав об увольнении, Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. К заявлению была приложена соответствующая медицинская справка.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача № 9

Водитель автобусного парка из-за ремонта его автобуса был переведен на другую работу в качестве слесаря. Однако Панин отказался от данного перевода. За отказ администрация уволила его за прогул.

Правомерны ли действия администрации? Какой порядок перевода на другую работу?

Задача № 10

На предприятии, преобразованном в АО, между рабочими, которых представлял профком, и администрацией возникли разногласия по поводу коллективного договора. Администрация считала, что прежний коллективный договор недействителен, а новый заключать не следует. Профком настаивал на временном действии старого договора и начале переговоров и начале переговоров по заключению нового.

Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров? Как будет разрешен данный спор и какова ответственность администрации за отказ от ведения переговоров?

Задача № 11

Начальником цеха слесарю Петрову было дано срочное задание отремонтировать контейнер и пустить его в эксплуатацию. В связи с невыполнением указанного задания начальник цеха объявил строгий выговор, лишил его премиальной доплаты в размере 100%. Считая примененное взыскание необоснованным, Петров пояснил, что отремонтировать контейнер было невозможно из-за его устаревшей конструкции и отсутствия необходимых деталей, о чем он докладывал мастеру.

Что понимается под нарушением трудовой дисциплины? Каким органом и какое решение должно быть принято?

Задача № 12

Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста с трехмесячным испытательным сроком. Спустя 3 месяца работодатель издал приказ о продлении испытания на один месяц с согласия Никоновой, так как у работодателя не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой как не выдержавшей испытания.

Правомерно ли увольнение Никоновой?

Задача № 13

К директору ОАО «Тетта» обратилась группа работников с уведомлением о начале коллективных переговоро. Они предъявили протокол общего собрания, согласно которому они уполномочены вести переговоры и заключать договор. Директор сначала отказался вести с ними переговоры, ссылаясь на то, что коллективные переговоры может вести лишь профсоюз. Через пять дней он все же согласился на ведение переговоров, но, выслушав предложения работников, заявил, что заключать коллективный договор не будет, поскольку закон обязывает его лишь провести переговоры, а не заключать коллективный договор.

Проанализируйте данную ситуацию. Прав ли директор ОАО «Тетта»?

Задача № 14

Проработавшая научным сотрудником в НИИ более 20 лет Покровская обратилась в службу занятости по месту жительства через две недели после увольнения по п. 1 ст.81 ТК РФ и была зарегистрирована в целях поиска подходящей работы.

Специалистом центра занятости ей была предложена вакансия инженера по имеющейся у нее специальности в научно-производственной фирме в том же районе города с окладом выше прежнего, но по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника. Покровская отказалась от этой работы, так как прежний ее трудовой договор носил постоянный характер. Следующая вакансия оказалась работой по гражданско-правовому договору об оказании услуг в той же фирме.

Можно ли считать предложенную работу подходящей? Каковы последствия отказа Покровской в данном случае? В каком случае и когда она будет иметь право на пособие по безработице?

Задача № 15

Работники автобусного парка №1 узнали о том, что по закону в случае задержки выплаты заработной платы более чем на две недели они имеют право прекратить работу. В связи с тем, что работодателем была задержана заработная плата за последние два месяца, работники объявили забастовку до погашения долга. Кроме того, они заявили об оплате периода забастовки как простоя по вине работодателя

Правомерны ли действия работников и каковы последствия этих действий?

Задача № 16

В коллективном договоре, заключенном в ЗАО «Строительный трест № 10», были предусмотрены следующие положения:

1. В течение срока действия настоящего договора профсоюз ЗАО «Строительный трест 10» обязуется не объявлять забастовки по вопросам, нашедшим отражение в коллективном договоре.
2. ЗАО «Строительный трест №10» обязуется не осуществлять изменение существенных условий трудовых договоров, заключенных с работниками треста, в течение срока действия договора.
3. Стороны обязуются урегулировать все возникающие между ними коллективные трудовые споры в КТС, на которую в подобных случаях возлагаются функции примирительной комиссии.

Дайте оценку приведенным положениям коллективного договора.

Задача № 17

Профсоюз авиадиспетчеров авиакомпании «Кубанские авиалинии» потребовал повышения заработной платы на 60 %. При этом комитет профсоюза ссылался на то, что он руководствовался размером минимальной заработной платы авиадиспетчера в соответствии с отраслевым тарифным соглашением. Администрация компании «Кубанские авиалинии» отказалась от повышения заработной платы, ссылаясь на то, что вопросы оплаты труда регулируются коллективным договором, а его срок действия истекает лишь через год.

Каково соотношение отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров? Как следует поступить профсоюзу в данном случае?

Задача № 18

Работник уволен в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья 31 марта 2003. В коллективном договоре организации предусмотрен расчетный период для исчисления среднего заработка для случаев, кроме оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, 6 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления события. В организации установлена пятидневная рабочая неделя. В расчетном периоде (октябрь, ноябрь, декабрь 2002 г., январь, февраль, март 2003 г.) начислена заработная плата в сумме 12 300 рублей**.**

Определите размер выходного пособия?

Задача № 19

Работник увольняется по собственному желанию (п.3 ст.77 ТК РФ) с
1
ноября
2003 г.

С 1 по 28 августа 2003 г. работник находился в отпуске за период с 4 января 2003 г. по 12 января 2004 г.

Необходимо произвести перерасчет отпускных к моменту увольнения

1. Работнику, уволенному с 1 декабря в связи с сокращением штата, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Должностной оклад работника – 4000 рублей.

В коллективном договоре организации предусмотрен расчетный период для всех случаев исчисления среднего заработка – три календарных месяца, предшествующих месяцу наступления события.

По просьбе работника с 1 октября ему установлен неполный рабочий день (4 часа) с оплатой пропорционально отработанному времени. Расчетный период (сентябрь, октябрь, ноябрь) отработан полностью.

Определите размер выходного пособия.

Задача № 20

Бухгалтер по просьбе заведующей складом допустила умышленное искажение финансовых документов организации, чем причинила материальный ущерб на сумму 19 000 рублей**.**

Может ли она за этот проступок быть уволена? Если да, то на основании какой нормы права?

Задача № 21

Заведующий складом подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Через две недели он пришел за трудовой книжкой, однако выдать е ему отказались, ссылаясь на то, что он не закончил передачу материальных ценностей по складу**.**

Законны ли в данном случае действия администрации? Если нет, то каковы последствия задержки выдачи трудовой книжки?

Задача № 22

В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки ЗАО «Деталь». Директор ЗАО издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя тем, что они заключали трудовой договор о другой работе, а расчищать территорию не их функция.

Правомерны ли действия директора ЗАО «Деталь»? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

Задача № 23

Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, а не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников, и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

Задача № 24

Старшего инженера отдела Николаеву перевели приказом директора ОАО «Нефтепроект» на постоянную работу, на должность заместителя главного инженера ОАО со значительно более высоким окладом и широким кругом обязанностей. Николаева возражала против перевода, ссылаясь на то, что новая работа для нее слишком ответственная. Однако руководство института настаивало на назначении, объясняя это производственной необходимостью.

Законны ли действия администрации ОАО «Нефтепроект»?

Задача № 25

Гражданин был принят на работу инженером. В течение года он не справлялся с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относился добросовестно.

Может ли работник быть уволен? Если да, то, на каком основании и с соблюдением какой процедуры?

Задача № 26

В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на не полную (24- часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Ряд работников не согласились с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению Шатов, поскольку в организации мало работы**.**

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:

1. Понятие служебных (трудовых) споров. Классификация и виды трудовых споров.

2 Причины и условия возникновения трудовых споров.

3. Индивидуальный трудовой спор и трудовой конфликт: критерии, различия.

4. Особенности оперативного управления индивидуальным трудовым спором и трудовым конфликтом.

5.Управление трудовыми конфликтами. Источники возникновения конфликтов в организации.

6.Методы, формы разрешения трудовых конфликтов

7. Типология конфликтов, их структура и динамика

8. Прогнозирование и предупреждение конфликтов

9. Переговоры и посредничество при разрешении конфликтов

10.Самозащита работниками трудовых прав как фактор проявления противоречий между субъектами социально-трудовых отношений.

11. Превентивная и ситуационная самозащита работников как ресурс развития предприятия.

11.Правовые источники санкционирования ситуационной самозащиты

12. Организационные институты разрешения трудового конфликта

13.Трудовой договор - основа бесконфликтных трудовых отношений

14. Роль локальных нормативных актов в предупреждении и разрешении трудовых споров

15.Документирование конфликтных ситуаций

16. Построение системы работы с кадровой документацией для предотвращения конфликтов

17. Социальное партнерство - инструмент бесконфликтного регулирования социально-трудовых отношений

18. Коллективный трудовой договор как нормативно - правовой акт: порядок заключения, исполнения и прекращения

19. Понятие, классификация и виды разбирательства по индивидуальным трудовым спорам

20. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем

21.Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

22.Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

23. Исполнение и порядок обжалования судебных решений

24. Полномочия и компетенции государственной инспекции труда

25. Правила проведения плановых и внеплановых проверок

26.Защита прав работодателя в процессе проверки и после ее проведения

27. Ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение законодательства о труде

28. Защита бизнеса от убытков – право предъявления материальных претензий к работнику

29. Понятие, предмет, причины и этапы разрешения коллективных трудовых споров

30. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников

31. Примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора

32. Виды коллективных трудовых споров «классический» и «специфический»

33. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора

34. Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора и юридическая ответственность сторон

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

5.1 Основная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов [Электронный ресурс] / Москва: Проспект,2017. -1165с. - 978-5392-23813- http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471741

2. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров [Электронный ресурс] / Москва: Проспект,2017. -688с. -978-5-392-21797-7 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471737

3. Трудовое право России: краткий курс [Электронный ресурс] / Москва:РИПОЛ классик,2016. -129с. - 978-5-386-08982-5 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480225.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань» и «Юрайт».*

5.2 Дополнительная литература:

1. Трудовое право России: учебник / К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева и др.; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Юридический факультет ; под ред. А.М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2016. - 624 с. - (Классический университетский учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-392-17536-9 ; То же [Электронный ресурс]. – URL

2. Петров, А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика : учебнопрактическое пособие / А.Я. Петров. - Москва : Проспект, 2015. - 580 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-392-16608-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=269353

5.3. Периодические издания:

1. «Трудовое право в России и за рубежом» М., издательская группа «Юрист».

2. «Трудовое право» М., ежемесячный практический журнал.

3. «Вопросы трудового права» М. Изд-во Политэкономиздат.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. http: //lib.uni-dubna.ru – сайт библиотеки университета "Дубна";
2. www.garant.ru - Система «Гарант», правовые базы российского законодательства;
3. www.consultant.ru - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
4. www.rbc.ru - РИА «Рос Бизнес Консалтинг»;
5. www.rg.ru - сервер «Российской газеты»;
6. www.elibrary.ru – журналы AIP.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются аспирантами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок.Описание заданий для

самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине антикоррупционная политика.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы
студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и при подготовке заданий для практических занятий студентами, использование Интернет-технологий при подготовке обучающимися, общение с преподавателем по электронной почте.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется редактор Microsoft Office Professional Plus, Microsoft Windows 8, 10 с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия). Режим доступа http://uisrussia.msu.ru/

2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/

3. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE". Режим доступа http://www.biblioclub.ru/ . Доступна версия сайта для слабовидящих.

4. Электронная библиотечная система BOOK.ru. Режим доступа http://www.book.ru/. Доступна версия сайта для слабовидящих

5. Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа http://www.biblio-online.ru/. Доступна версия сайта для слабовидящих.

6. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. Режим доступа http://lib.myilibrary.com.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине ««Служебные споры в системе управления конфликтами»

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л

2.	Занятия семинарского типа	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента а.224 (206А, 205Н, 218Н), ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

10. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

В процессе изучения дисциплины используются современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы, находящиеся в режиме свободного доступа. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем ежегодно обновляется.

Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем, используемых в процессе преподавания дисциплины

	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1.	Базы данных Министерства экономического развития РФ	http://economy.gov.ru
2.	Базы статистических данных Росстата	http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/
3.	Консультант Плюс – справочная правовая система. Доступ к СПС Консультант Плюс предоставляется в Зале доступа к электронным ресурсам и каталогам (к. А 213 библиотечный корпус), class@lib.kubsu.ru	http://www.consultant.ru/

4.	База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/opendata
5.	База данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ	http://profstandart.rosmintrud.ru
6.	База данных исследований Центра стратегических разработок	https://www.csr.ru/issledovaniya/
7.	База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН	http://www2.viniti.ru/
8.	База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/
9.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	http://uisrussia.msu.ru/

Рецензия

на рабочую учебную программу дисциплины
«Служебные споры в системе управления конфликтами»

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом».

Разработчик: к. э. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Валькович О.Н.

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Служебные споры в системе управления конфликтами» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего профессионального образования обязательными при реализации основной образовательной программы магистратуры по профилю подготовки «Управление персоналом в организациях сферы услуг» (очной, заочной форм обучения) по направлению «Управление персоналом».

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины в КубГУ и содержит: титульный лист с реквизитами, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ООП ВПО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из пяти разделов. Учебная программа предусматривает объем знаний и умений магистров, необходимый для формирования компетенций, направленных на принятие организационно-управленческих решений, оценивание их последствий и ответственности за их реализацию.

В процессе изучения дисциплины магистр овладевает современными тенденциями в области эффективного использования трудового законодательства при разрешении служебных споров .

В программе определены примерные темы лекционных занятий, сформулированы темы практических занятий и задания самостоятельной учебной деятельности магистров, указаны формы текущего и итогового контроля.

Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование интерактивных технологий при изучении курса.

Программа может быть использована в учреждениях высшего профессионального образования, реализующих основные образовательные программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

РЕЦЕНЗЕНТ:

Директор ООО «Север» Некрасова Ю.Ю.

Рецензия

на рабочую учебную программу дисциплины

«Служебные споры в системе управления конфликтами»

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом».

Разработчик: к. э. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Валькович О.Н.

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Служебные споры в системе управления конфликтами» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего профессионального образования обязательными при реализации основной образовательной программы магистратуры по профилю подготовки «Управление персоналом в организациях сферы услуг» (очной, заочной форм обучения) по направлению «Управление персоналом».

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины в КубГУ и содержит: титульный лист с реквизитами, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ООП ВО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из пяти разделов. Учебная программа предусматривает объем знаний и умений магистров, необходимый для формирования компетенций, направленных на принятие организационно-управленческих решений, оценивание их последствий и ответственности за их реализацию.

В процессе изучения дисциплины магистр овладевает современными тенденциями в области эффективного использования трудового законодательства при разрешении служебных споров .

В программе определены примерные темы лекционных занятий, сформулированы темы практических занятий и задания самостоятельной учебной деятельности магистров, указаны формы текущего и итогового контроля.

Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование интерактивных технологий при изучении курса.

Программа может быть использована в учреждениях высшего образования, реализующих основные образовательные программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

РЕЦЕНЗЕНТ:

Д э н, профессор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный университет» Воронина Л.А.