

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Медиация в трудовых правоотношениях

Код модуля
1155142(1)

Модуль
Современные HR технологии

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Сыманюк Нина Васильевна	кандидат юридических наук, без ученого звания	Доцент	теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Сыманюк Нина Васильевна, Доцент, теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Медиация в трудовых правоотношениях

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Медиация в трудовых правоотношениях

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-11 -Способен проводить анализ и критически оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, разрабатывать мероприятия по эффективной работе персонала, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала	П-1 - Выстраивать конструктивные межличностные коммуникации	Домашняя работа Лекции Экзамен

(Технологии в управлении персоналом)		
ПК-17 -Способен налаживать взаимопонимание между сторонами конфликта, анализировать эмоциональные реакции, выявлять причины и предупреждать возникновение трудовых споров (Технологии в управлении персоналом)	З-2 - Раскрыть специфику трудовых споров и возможных причин их возникновения П-1 - Критически оценивать издержки, выгоды, последствия и возможности разрешения конфликтных ситуаций в трудовых отношениях П-2 - Анализировать позиции участников трудовых конфликтов и споров У-1 - Осуществить аргументированный разбор конфликтных ситуаций в трудовых отношениях У-2 - Выявлять причины возникновения трудовых конфликтов и споров	Контрольная работа Лекции Экзамен
ПК-19 -Способен выявлять проблемы и определять цели супервизии конкретной ситуации, применять специальные техники ведения процедуры медиации (Технологии в управлении персоналом)	Д-1 - Демонстрировать наглядно-действенное мышление З-1 - Характеризовать специальные техники ведения процедуры медиации З-2 - Рассматривать в деталях теорию и технологии супервизии П-1 - Выявлять проблемы в практической деятельности супервизируемого специалиста У-1 - Структурировать цели и задачи медиативной деятельности	Домашняя работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– **не предусмотрено**

Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – **не предусмотрено**

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Понятие трудовых правоотношений
2. Понятие процедуры медиации
3. Правила проведения процедуры медиации
4. Прекращение процедуры медиации
5. Особенности трудовых правоотношений
6. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений
7. Содержание соглашения о проведении процедуры медиации

Примерные задания

Проанализируйте соответствующие статьи ТК РФ в обоснование решения.

Колосов А.А. обратился в суд с иском к ЗАО «Енисейтелеком», требуя восстановления на работе в качестве юрисконсульта, взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда в размере 20 тыс. руб., а также признания незаконным приказа об изменении существенных условий труда, а именно – оплаты труда. В судебном заседании центрального суда г. Красноярск установлено следующее. Колосов был принят на работу в ЗАО «Енисейтелеком» в качестве юрисконсульта приказом № 10 от 19.02.2021 г. с испытательным сроком три месяца. Приказом ответчика № 20 от 30.04.2021 г. Колосов был уволен как не прошедший испытательный срок. Решением Центрального суда от 22.12.2021 г.

Колосов был восстановлен на работе, и в его пользу с ответчика была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и возмещения морального вреда. Ранее, еще до восстановления судом, в связи со структурной реорганизацией производства ЗАО «Енисейтелеком», было изменено штатное расписание последнего приказом от 27.08.2020 г. Структурная реорганизация выразилась, в частности, в том, что вместо должности юрисконсульта были введены две должности – должность помощника Генерального директора по правовым вопросам и должность подчиненного ему юрисконсульта с усеченными по сравнению с ранее существовавшими должностными обязанностями последнего. Это изменение вызвано изменившимися условиями работы ЗАО «Енисейтелеком», вследствие резкого увеличения числа абонентов, а также постановкой новых задач перед юридической службой ответчика. Соответственно согласно вновь разработанной должностной инструкции круг должностных прав и обязанностей Колосова резко изменился в сторону сужения сферы его компетенции, что повлекло изменения существенного условия его труда – оплата труда, новый размер оклада – 10000 руб., вместо ранее установленного – 12000 руб. Колосов А.А. не согласился на продолжение работы на новых условиях и был уволен по п. 7 ст. 77 ТК РФ (изменение существенных условий труда). 23 В удовлетворении иска Колосову А.А. было отказано. Решение суда Центрального района было обжаловано в Красноярский краевой суд. Какое решение должно быть принято по жалобе Колосова А.А.?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Выявление проблем и определение целей супервизии конкретной ситуации, применение специальных техник ведения процедуры медиации
2. Выявление особенностей трудовых правоотношений применительно к конкретной практической ситуации
3. Разработка мероприятий по эффективной работе персонала, моделирование и выстраивание внутренних коммуникации персонала на основе применения норм трудового законодательства и законодательства о проведении медиации

Примерные задания

Григорьева обратилась в Первомайский районный суд г. Омска с иском к учреждению «Кадастр» об изменении формулировки причины увольнения по следующим основаниям. В связи с сокращением численности и штата работников Григорьева была предупреждена администрацией о предстоящем сокращении. До истечения установленного ст. 180 ТК РФ двухмесячного срока предупреждения о предстоящем высвобождении Григорьева дала согласие на увольнение, при этом, заблуждаясь относительно оснований и последствий увольнения, написала заявление об увольнении по собственному желанию. Увольнение Григорьевой состоялось по ст.80 ТК РФ. Полагая, что увольнение должно было произойти по сокращению численности и штата, истица просила изменить формулировку

увольнения на п. 2 ст. 81 ТК РФ. В ходе разбирательства дела сторонами было заключено мировое соглашение, по условиям которого Григорьева отказывается от своих исковых требований и не предъявляет требований о выплате выходного пособия и заработной платы на время трудоустройства, а ответчик в пятидневный срок изменяет формулировку увольнения на п. 2 ст. 81 ТК РФ. Мировое соглашение было утверждено судом, производство по делу прекращено. На определение прокурор привнес протест, в котором указал, что условия мирового соглашения противоречат ст. ст. 178 и 180 ТК РФ, предусматривающим гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата, не приняты во внимание положения ст. 3 ГПК РСФСР, в соответствии с которыми отказ от права на обращение в суд недействителен. 26 Как должен поступить вышестоящий суд?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Выявление проблем и определение целей супервизии конкретной ситуации, применение специальных техник ведения процедуры медиации
2. Современные способы защиты трудовых прав работников
3. Особенности проведения процедуры медиации в соответствии с современным российским законодательством

Примерные задания

Работник Лисицын работает в сфере авиатопливообеспечения (заправляет воздушные суда), на постоянной основе является донором крови. Согласно ст. 186 Трудового кодекса, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Работник Лисицын постоянно брал дни отдыха, информируя, а не согласовывая дни отдыха с работодателем, из-за чего зачастую возникали простои в заправке воздушных судов.

В очередной раз работник Лисицын направил сообщение (посредством смс-сообщения) генеральному директору и директору по производству о том, что он берет день отдыха 9 июля. При этом он имел в виду 9 июня, допустив опечатку. 9 июня он не выходит на работу, не отвечает на телефонные звонки и сообщения руководства. 10 июня он выходит

на работу и представитель работодателя ознакомливает с приказом об увольнении за прогул (ст. 81 Трудового кодекса). Работник решает обратиться в суд. Решите кейс.

Член совета директоров организации выполнял трудовую функцию бухгалтера, однако трудовой договор с ним не заключали. Он обратился в совет директоров с заявлением об оплате сверхурочных работ. В удовлетворении заявления было отказано со ссылкой на ст. 11 ТК РФ, в которой говорится о том, что на членов совета директоров трудовое законодательство распространяется лишь при условии заключения с ними трудового договора. Правомерен ли такой отказ?

В коллективном договоре предусматривалось повышение заработной платы работникам организации на 10 процентов. Представители работодателя данное обязательство не выполнили. В связи с чем профсоюз обратился в суд с заявлением об обязательстве работодателя повысить заработную плату работников на основании требований коллективного договора. Суд отказал в удовлетворении заявления, так как срок действия коллективного договора истек. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Соотношение (связь и разграничение) трудового и иных отраслей российского права.
2. Правовое регулирование занятости населения в РФ: основные акты и понятия (занятость, занятые граждане, подходящая работа).
3. Понятие и значение трудового договора. Сведения о сторонах, реквизиты и содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Прекращение трудового договора по соглашению сторон
5. Расторжение трудового договора в случае неоднократного виновного неисполнения работником трудовых обязанностей
6. Расторжение трудового договора в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей
7. Дисциплина труда, значение и методы ее обеспечения. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников
8. Ответственность работодателей и должностных лиц работодателей за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в организациях (внесудебный порядок).
10. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, органы по разрешению коллективных трудовых споров. Примириательные процедуры.
11. Право работников на забастовку. Проведение забастовки, признание забастовки незаконной, отложение, приостановление забастовки.
12. Понятие процедуры медиации
13. Правила проведения процедуры медиации
14. Прекращение процедуры медиации

15. Медиация и особенности трудовых правоотношений.
 16. Содержание соглашения о проведении процедуры медиации
 17. Порядок возмещения (исчисления, взыскания) ущерба, причиненного работодателю.
 18. Основания, размеры и правила удержаний из заработной платы
 19. Роль медиации в правовом регулировании.
 20. Требования к подготовке медиатора и процедуре проведения медиации.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.