

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ФАКУЛЬТЕТ ЮРИДИЧЕСКИЙ



Рабочая программа дисциплины

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)

**Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция**

**Направленность
Гражданско-правовая**

**Уровень высшего образования
Бакалавриат**

**Форма обучения
очная, заочная**

**Краснодар
2020**

Рабочая программа дисциплины «Трудовые споры» разработана на основе ФГОС ВО 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата) утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 1 декабря 2016 г. № 1511.

Авторы:

Заведующий кафедрой земельного,
трудового и экологического права
доктор юридических наук, доцент

А.А. Сафирова

кандидат юридических наук, доцент
кафедры земельного, трудового и
экологического права

И.И. Алтшанская

Согласовано:

Заместитель руководителя
Государственной инспекции
заместитель главного
государственного инспектора труда
Краснодарском крае (по трудовым
вопросам)



М.И. Ефименко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры земельного, трудового и экологического права от 10 марта 2020 г., протокол № 16.

Заведующий кафедрой земельного,
трудового и экологического права
доктор юридических наук, доцент

А.А. Сафирова

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии юридического факультета, протокол от 11 марта 2020 г. № 8.

Председатель
методической комиссии,
доктор юридических наук,
доцент

А.А. Сафирова

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
кандидат юридических наук,
доцент

О.А. Гряба

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Трудовые споры» является формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых для рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Задачи дисциплины:

- формирование способности применять нормативные правовые акты и реализовать нормы материального и процессуального права при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- формирование способности юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- формирование навыков подготовки юридических документов при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;

ПК-6 - способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;

ПК-7 - владение навыками подготовки юридических документов.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Трудовые споры» являются дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 40.03.01 Юриспруденция, направленность «гражданско-правовая».

4 Объем дисциплины (72 часа, 2 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	37	9
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	36	8
— лекции	20	2
— практические	16	6
— лабораторные	-	-
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа	35	63
в том числе:		
— курсовая работа (проект)	-	-
— прочие виды самостоятельной работы	35	63

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Итого по дисциплине	72	72

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают зачет.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Законодательство о трудовых спорах Трудовые споры как институт трудового права. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции	ПК-5; ПК-6;	6	2	2	-	7
2	Тема 2. Трудовые споры и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды Понятие и виды трудовых споров и трудовых разногласий. Формы и способы разрешения трудовых разногласий. Научная ретроспектива трудового спора. Соотношение понятия «трудовой	ПК-5; ПК-6;	6	2	2	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	<p>спор», «трудовое разногласие», «трудовой конфликт».</p> <p>Причины и условия трудовых споров.</p> <p>Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров.</p> <p>Применение понятий «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве.</p> <p>Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров.</p> <p>Примирение и возможность его применения к разрешению трудовых споров.</p> <p>Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.</p> <p>Формы и способы примирения.</p> <p>Медиация в</p>						

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	трудовом праве.						
3	<p>Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Понятие индивидуального трудового спора. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, обжалования, исполнения. Категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых и разрешаемых в судебном порядке. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Исполнение решений по индивидуальным</p>	ПК-5; ПК-6; ПК-7	6	6	6	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	трудовым спорам.						
4	<p>Тема 4. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, в том числе не по деловым качествам. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о фактическом допуске к работе, о заключении трудового договора. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах и об увольнении работников. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных</p>	ПК-5; ПК-6; ПК-7	6	6	4	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	<p>трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями. Особенности рассмотрения и разрешения иных категорий индивидуальных трудовых споров</p>						
5	<p>Тема 5. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров Понятие коллективного трудового спора. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией. Особенности рассмотрения коллективного спора с участием посредника.</p>	ПК-5; ПК-6; ПК-7	6	4	2	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем. Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку. Признание забастовки незаконной. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах						
Итого				20	16	-	35

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная Работа
1	Тема 1. Законодательство о трудовых спорах. Трудовые споры как	ПК-5; ПК-6;	6	-	-	-	10

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практическ ие занятия	Лаборато рные занятия	Самостоя тельная Работа
	институт трудового права. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции						
2	Тема 2. Трудовые споры и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды Понятие и виды трудовых споров и трудовых разногласий. Формы и способы разрешения трудовых разногласий. Научная ретроспектива трудового спора. Соотношение понятия «трудовой спор», «трудовое разногласие», «трудовой конфликт». Причины и условия трудовых споров. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров. Применение понятий «спор»,	ПК-5; ПК-6;	6	-	2	-	11

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практическ ие занятия	Лаборато рные занятия	Самостоя тельная Работа
	«разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров. Примирение и возможность его применения к разрешению трудовых споров. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Формы и способы примирения. Медиация в трудовом праве.						
3	Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Понятие индивидуального трудового спора. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.	ПК-5; ПК-6; ПК-7	6	2	4	-	13

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практическ ие занятия	Лаборато рные занятия	Самостоя тельная Работа
	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, обжалования, исполнения. Категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых и разрешаемых в судебном порядке. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.						
4	Тема 4. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, в том	ПК-5; ПК-6; ПК-7	6	-	-	-	11

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная Работа
	<p>числе не по деловым качествам.</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о фактическом допуске к работе, о заключении трудового договора.</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах и об увольнении работников.</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности.</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха.</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда.</p> <p>Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о</p>						

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная Работа
	злоупотребления трудовыми правами работниками и работодателями. Особенности рассмотрения и разрешения иных категорий индивидуальных трудовых споров						
5	Тема 5. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров Понятие коллективного трудового спора. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией. Особенности рассмотрения коллективного спора с участием посредника. Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем. Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку. Признание забастовки незаконной. Гарантии	ПК-5; ПК-6; ПК-7	6	-	-	-	18

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практическ ие занятия	Лаборато рные занятия	Самостоя тельная Работа
	работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах						
Итого				2	6	-	63

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

Методические указания (собственные разработки)

Трудовые споры: метод. указания по самостоятельной работе / сост. А. А. Сапфинова, Т. Л. Адриановская – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 24 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Mu_sam_rabota_TS_576291_v1_.PDF. Образовательный портал КубГАУ.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ПК-5	способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности
1,2	Конституционное право
3,4	Трудовое право
4	Право социального обеспечения
4	Правовой статус сельскохозяйственных товаропроизводителей
4	Актуальные проблемы права собственности
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта

	профессиональной деятельности
3,4,5,6	Гражданское право
3,4,5,6	Уголовное право
5	Экологическое право
5	Налоговое право
5	Семейное право
5,6	Гражданский процесс
5,6	Уголовный процесс
6	Земельное право
6	Жилищное право
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
6	Договорное право
6	Процессуально-правовые особенности рассмотрения обязательственных споров
7	Арбитражный процесс
7	Предпринимательское право
7	Международное частное право
7	Административное судопроизводство
8	Организация правового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов
8	Теория и практика государственных и муниципальных закупок
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел
8	Доказывание и доказательства в гражданском судопроизводстве
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-6	способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства
1	Логика
4	Право социального обеспечения
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
4	Правовые основы юридического консультирования
3,4,5,6	Гражданское право
3,4,5,6	Уголовное право
5	Экологическое право
5,6	Гражданский процесс
6	Жилищное право
6	Нотариат
6	Трудовые споры

6	Защита трудовых прав
6	Договорное право
6	Процессуально-правовые особенности рассмотрения обязательственных споров
7	Арбитражный процесс
7	Предпринимательское право
7	Альтернативное разрешение споров
8	Организация правового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов
8	Теория и практика государственных и муниципальных закупок
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел
8	Доказывание и доказательства в гражданском судопроизводстве
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-7	владение навыками подготовки юридических документов
3,4	Трудовое право
4	Таможенное право
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3,4,5,6	Гражданское право
5	Налоговое право
6	Нотариат
6	Трудовые споры
6	Защита трудовых прав
7	Административное судопроизводство
7,8	Криминалистика
8	Практикум по правореализационной и правоприменительной технике при разрешении гражданских дел
8	Организация правового обеспечения деятельности хозяйствующих субъектов
8	Теория и практика государственных и муниципальных закупок
8	Земельные споры
8	Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

* Номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности					
Знать: содержание норм материального и процессуального трудового права способы, виды, стадии применения правовых актов основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов в трудовом праве	Фрагментарное представление содержания норм материального и процессуального трудового права способов, видов, стадий применения правовых актов, основных положений трудовых права, сущности и содержания основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов в трудовом праве	Неполное представление содержания норм материального и процессуального трудового права способов, видов, стадий применения правовых актов, основных положений трудового права, сущности и содержания основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов в трудовом праве	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в содержании норм материального и процессуального трудового права способов, видов, стадий применения правовых актов, основных положений трудового права, сущности и содержания основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов в трудовом праве	Сформированное систематическое представление о содержании норм материального и процессуального трудового права способов, видов, стадий применения правовых актов, основных положений трудового права, сущности и содержания основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов в трудовом праве	Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (ситуационная), тест, рубежная контрольная работа, вопросы и задания к зачету
Уметь: использовать нормы материального и процессуального трудового права по вопросам трудовых споров	Фрагментарные умения по использованию норм материального и процессуального трудового права	Несистематическое применение умений по использованию норм материального и процессуального	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения по использованию норм	Сформированное умение самостоятельно использовать нормы материального и процессуального	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
в профессиональной деятельности анализировать стадии принятия правовых актов в трудовом праве по вопросам рассмотрения трудовых споров применять правовые теории, понятия категории, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	ного трудового права по вопросам трудовых споров в профессиональной деятельности и анализировать стадии принятия правовых актов в трудовом праве по вопросам рассмотрения трудовых споров применять правовые теории, понятия категории, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	процессуального трудового права по вопросам трудовых споров в профессиональной деятельности анализировать стадии принятия правовых актов в трудовом праве по вопросам рассмотрения трудовых споров применять правовые теории, понятия категории, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	материального и процессуального трудового права по вопросам трудовых споров в профессиональной деятельности анализировать стадии принятия правовых актов в трудовом праве по вопросам рассмотрения трудовых споров применять правовые теории, понятия категории, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	го трудового права по вопросам трудовых споров в профессиональной деятельности анализировать стадии принятия правовых актов в трудовом праве по вопросам рассмотрения трудовых споров применять правовые теории, понятия категории, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	
Владеть: навыками работы с нормами процессуального и материального трудового права	Отсутствие навыков работы с нормами процессуального и материального	Фрагментарное владение навыками работы с нормами процессуального и	В целом успешное, но не систематическое владение навыками работы с нормами	Успешное и систематическое владение навыками работы с нормами процессуально	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности, навыками правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов, касающихся трудовых споров, навыками использования правовых теорий, понятий, категорий, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	по трудовому праву по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности, навыков правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов, касающихся трудовых споров, навыков использования правовых теорий, понятий, категорий, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	материального трудового права по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности, навыков правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов, касающихся трудовых споров, навыков использования правовых теорий, понятий, категорий, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	процессуального и материального трудового права по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности, навыков правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов, касающихся трудовых споров, навыков использования правовых теорий, понятий, категорий, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	го и материального трудового права по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности, навыков правовой квалификации, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов, касающихся трудовых споров, навыков использования правовых теорий, понятий, категорий, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров в профессиональной деятельности	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
ПК-6 - способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства					
Знать: принципы правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципы доказывания при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципы оценки действия правовой нормы в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	Фрагментарное представление принципов правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов доказывания при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов оценки действия правовой нормы в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	Неполное представление принципов правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов доказывания при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов оценки действия правовой нормы в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	Сформированные, но отдельные пробелы представления принципов правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов доказывания при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов оценки действия правовой нормы в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	Сформированные систематические представления принципов правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов доказывания при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принципов оценки действия правовой нормы в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	Устный опрос; компетентность ориентированная задача (ситуационная), тест, рубежная контрольная работа, вопросы и задания к зачету
Уметь: юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств при рассмотрении и разрешении	Фрагментарное умение юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств при рассмотрении	Несистематическое применение умений юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения правильно применять методы и способы квалификации фактов и	Сформированное умение юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств при рассмотрении	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
<p>трудовых споров, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения при рассмотрении и разрешении трудовых споров; оценивать действие норм, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	<p>и разрешении трудовых споров, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения при рассмотрении и разрешении трудовых споров; оценивать действие норм, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	<p>при рассмотрении и разрешении трудовых споров, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения при рассмотрении и разрешении трудовых споров; оценивать действие норм, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	<p>обстоятельств при рассмотрении и разрешении трудовых споров, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения при рассмотрении и разрешении трудовых споров; оценивать действие норм, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	<p>и разрешении трудовых споров, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения при рассмотрении и разрешении трудовых споров; оценивать действие норм, касающихся рассмотрения и разрешения трудовых споров во времени, в пространстве и по кругу лиц</p>	
<p>Владеть: приемами правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров, способами и приемами</p>	<p>Отсутствие навыков владения приемами правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых споров,</p>	<p>Фрагментарное владение навыками приемами правовой квалификации и обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками приемами правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками приемами правовой квалификации обстоятельств дела при рассмотрении и разрешении трудовых</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
собираания доказательств, доказывания фактов при рассмотрении и разрешении трудовых споров, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров	способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов при рассмотрении и разрешении трудовых споров, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров	споров, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов при рассмотрении и разрешении трудовых споров, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров	трудоовых споров, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов при рассмотрении и разрешении трудовых споров, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров	споров, способами и приемами собирания доказательств, доказывания фактов при рассмотрении и разрешении трудовых споров, приемами преодоления правовых коллизий, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров	
ПК-7 - владение навыками подготовки юридических документов					
Знать: - систему юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых споров, приемы подготовки юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых споров,	Фрагментарное представление системы юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых споров, приемов подготовки юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых	Неполное представление системы юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых споров, приемов подготовки юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления системы юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых споров, приемов подготовки юридических документов, необходимых	Сформированные систематически представления системы юридических документов, необходимых для рассмотрения и разрешения трудовых споров, приемов подготовки юридических документов, необходимых для	Устный опрос; компетентность ориентированная задача (ситуационная) тест, компетентность ориентированная задача (подготовка проекта

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
требования к документообороту в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	х для рассмотрения и разрешения трудовых споров, требований к документообороту в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	споров, требований к документообороту в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	для рассмотрения и разрешения трудовых споров, требований к документообороту в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	рассмотрения и разрешения трудовых споров, требований к документообороту в вопросах рассмотрения и разрешения трудовых споров	документа), рубежная контрольная работа, вопросы и задания к зачету
Уметь: анализировать систему юридических документов, необходимых при рассмотрении и разрешении трудовых споров, самостоятельно разрабатывать юридические документы, которые требуются для рассмотрения и разрешения трудовых споров, оценивать процессы документооборота при рассмотрении и	Фрагментарное умение анализировать систему юридических документов, необходимых при рассмотрении и разрешении трудовых споров, самостоятельно разрабатывать юридические документы, которые требуются для рассмотрения и	Несистематическое применение умений анализировать систему юридических документов, необходимых при рассмотрении и разрешении трудовых споров, самостоятельно разрабатывать юридические документы, которые требуются для рассмотрения и разрешения трудовых	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения анализировать систему юридических документов, необходимых при рассмотрении и разрешении трудовых споров, самостоятельно разрабатывать юридические документы, которые требуются для рассмотрения и разрешения трудовых	Сформированное умение правильно анализировать систему юридических документов, необходимых при рассмотрении и разрешении трудовых споров, самостоятельно разрабатывать юридические документы, которые требуются для рассмотрения и разрешения трудовых споров, оценивать процессы документооборота	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
разрешении трудовых споров	разрешения трудовых споров, оценивать процессы документооборота при рассмотрении и разрешении трудовых споров	споров, оценивать процессы документооборота при рассмотрении и разрешении трудовых споров	оценивать процессы документооборота при рассмотрении и разрешении трудовых споров	ота при рассмотрении и разрешении трудовых споров	
Владеть: приемами систематизации юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками самостоятельной подготовки юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота при рассмотрении и разрешении трудовых споров	Отсутствие навыков владения приемами систематизации юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками самостоятельной подготовки юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота при рассмотрении и разрешении трудовых споров, навыками и приемам самостоятел	Фрагментарное владение навыками приемами систематизации юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками самостоятельной подготовки юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота при	В целом успешное, но не систематическое владение навыками приемами систематизации юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками самостоятельной подготовки юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота при	Успешное и систематическое владение навыками приемами систематизации юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками самостоятельной подготовки юридических документов по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, навыками и приемам самостоятельной организации документооборота при разрешении	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Неудовлетворительно (минимальный)	Удовлетворительно (пороговый)	Хорошо (средний)	Отлично (высокий)	
	ьной организации документооборота при рассмотрении и разрешении трудовых споров	рассмотрении и разрешении трудовых споров	рассмотрении и разрешении трудовых споров	трудовых споров	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Источники правового регулирования отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров.
2. Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров, определение их компетенции
3. Компетенция комиссий по трудовым спорам
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
5. Организация разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
6. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении работников.
7. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах работников.
8. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени.
9. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о времени отдыха.
10. Осуществление права работников на забастовку.
11. Ограничение права на забастовку.
12. Признание забастовки незаконной
13. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров.

14. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
15. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах
16. Медиация в трудовом праве.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Опираясь на Кодекс РФ об административных правонарушениях, назовите виды административных наказаний за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, субъектов административной ответственности за данные правонарушения и порядок привлечения их к административной ответственности.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Комиссия по трудовым спорам принимает решение

- а) тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии
- б) путем опроса заинтересованных лиц
- в) открытым голосованием
- г) с обязательным участием прокурора

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Источники правового регулирования отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров.
2. Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров, определение их компетенции
3. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
4. Компетенция комиссий по трудовым спорам
5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
6. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия.
7. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров
8. Формы и способы примирения сторон в коллективных трудовых спорах.
9. Переговоры как способ предотвращения возникновения индивидуального трудового спора.
10. Организация разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
11. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении работников.
12. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах работников.
13. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к материальной ответственности.
14. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной ответственности.
15. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени.
16. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о времени отдыха.

17. Осуществление права работников на забастовку.
18. Ограничение права на забастовку.
19. Признание забастовки незаконной
20. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров.
21. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
22. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах
23. Медиация в трудовом праве.
24. Медиаторы и их роль в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.

Задания для зачета

Задание 1. Кириллова работала бухгалтером планового отдела. Работодатель издал приказ о перемещении Кирилловой в отдел по расчету заработной платы с сохранением прежней заработной платы, при этом её согласие получено не было. Кириллова обжаловала в суд приказ о перемещении ее в другое структурное подразделение. Исковое заявление было оставлено без рассмотрения, так как в организации имеется КТС, в которую, по мнению суда, и следовало бы обратиться за рассмотрением спора. Перечислите органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Дайте оценку решению суда.

Задание 2. На работу с бригадной материальной ответственностью была принята несовершеннолетняя Магомедова. При проведении ревизии была обнаружена недостача. Директор требует возмещения ущерба. Назовите стороны трудового спора, предмет спора и его возможное разрешение.

Задание 3. Иванов был уволен с работы по п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ. При окончательно расчете Иванову отказались выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку он был уволен за нарушение трудовой дисциплины. Спустя 4 месяца Иванов обратился в комиссию трудовым спором с просьбой обязать администрацию выплатить компенсацию неиспользованный отпуск. В комиссии ему отказали в приеме заявления. Подведомствен ли данный спор КТС? Разрешите спор, по существу.

Задание 4. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд иски о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников?

Задание 5. Булкина была уволена с работы по п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ. Булкина работала учителем физкультуры в школе. Поводом для увольнения послужили жалобы родителей, в которых они указывали, что она слишком вызывающе одевается, носит короткие юбки на работу, позволяет ученикам называть её на «ты», курит вместе с учениками старших классов после окончания уроков. Булкина против увольнения возражала, считая, что она добросовестно выполняет свои трудовые обязанности. Её одежда не имеет значения, так как на уроках она находится в спортивной форме, а с учениками у неё близкие, доверительные отношения. Булкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Сформулируйте резолютивную часть решения суда.

Задание 6. Молотков и Петров распивали спиртные напитки после окончания рабочего дня на рабочем месте. Факт распития был выявлен начальником цеха, по результатам

которого был составлен акт за подписью трех свидетелей, которые показали, что Молотков и Петров распивали на рабочем месте пиво. На следующий день был вынесен приказ об увольнении работников по п.п. «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ. Молотков и Петров обжаловали увольнение в суд. Какое решение должен вынести суд по данному спору?

Задание 7. Вследствие задержки выплаты премии за квартал работники одного из трех магазинов фирмы «Все для дома» отказались от выполнения работы. Работодатель потребовал прекратить забастовку и объявил всем бунтовщикам по выговору. Возник ли в организации коллективный трудовой спор? Назовите основания возникновения коллективного трудового спора. Законны ли меры наказания работников?

Задание 8. Работодатель уволил председателя профсоюзной организации. Часть работников организации в этот же день отказались от выполнения работы, потребовав восстановления на работе председателя профсоюзной организации. Директор уволил за прогул и всех отказавшихся работать. Все уволенные обратились в прокуратуру с заявлением о привлечении к уголовной ответственности директора и в суд с исками о восстановлении на работе. Является ли данный отказ от работы забастовкой? Сформулируйте ответ прокурора.

Задание 9. Васильева работала в ООО «Росмонтаж» зав. складом. 03 августа 2018 года она подала заявление об увольнении по собственному желанию с 03 августа 2018 года в связи с состоянием здоровья. Работодатель не согласился с увольнением Васильевой с 03 августа 2018 года. Она направила свое заявление от 03 августа 2018 года по почте с уведомлением. В нем она указывала дату увольнения с 17 августа 2018 года в связи с состоянием здоровья. Заявление Васильевой было получено работодателем 06 августа 2018 года. В своей резолюции на заявлении он написал: «Уволить с отработкой двухнедельного срока с 20 августа 2018 года». О необходимости выхода на работу 20 августа 2018 года Васильева не была поставлена в известность. 20 августа Васильева не вышла на работу и была уволена работодателем за прогул. Не согласившись с увольнением, она подала в суд иск о восстановлении на работе и о взыскании среднего заработка за вынужденный прогул.

Разрешите дело по существу.

Задание 10. Пятого марта 2019 года Репин подал заявление об увольнении по собственному желанию с 20 марта 2019 года. Спустя несколько дней он попытался отозвать это заявление, ссылаясь на то, что оно было написано под давлением. Однако работодатель принимать отказное заявление под подпись не стал. Тогда 14 марта сотрудник отправил его почтой по юридическому адресу компании, указанному в трудовом договоре, а 17 марта направил вдогонку претензию о том, что считает действия работодателя незаконными. Тем не менее 20 марта издали приказ об увольнении. Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.

ПК-6 - способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие трудового спора.
2. Динамика трудового спора.
3. Виды трудовых споров.
4. Критерии классификации и виды индивидуальных трудовых споров.
5. Как соотносятся понятия «стороны спора» и «стороны правоотношений по разрешению спора».
6. Конфликты права и интересов в практике разрешения трудовых споров.

7. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
8. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
9. Источники правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.
10. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
11. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.
12. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров.
13. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу
14. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров с лицами, считающими, что они подверглись дискриминации
15. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров
16. Участие государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Емунева работала медицинской сестрой физиотерапевтического кабинета в Кабардино-Балкарском республиканском врачебно-физкультурном диспансере. Приказом главного врача диспансера от 27 апреля 2019 года она уволена по основаниям, предусмотренным п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ, в связи с несоответствием работника занимаемой должности по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Не согласная с решением государственного инспектора труда, Емунева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и взыскании компенсации морального вреда. По ее мнению, увольнение - результат преследования ее со стороны работодателя.

В судебном заседании выяснилось, что согласно копии заключения аттестационной комиссии правки от 17 апреля 2019 года, Емунева не соответствует занимаемой должности и подлежит переводу или увольнению

Имеет ли место трудовой спор или трудовое разногласие? Правомерно ли увольнение Емуневой?

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Индивидуальный трудовой спор — это

- а) неурегулированные разногласия между двумя работниками;
- б) неурегулированные разногласия между двумя работодателями;
- в) неурегулированные разногласия между работодателем и работником;
- г) неурегулированные разногласия между коллективом и работодателем.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Понятие трудового спора.
2. Динамика трудового спора.
3. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров.
4. Причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.
5. Виды трудовых споров.
6. Критерии классификации трудовых споров.
7. Критерии классификации и виды индивидуальных трудовых споров.
8. Как соотносятся понятия «стороны спора» и «стороны правоотношений по

разрешению спора».

9. Конфликты права и интересов в практике разрешения трудовых споров.
10. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
11. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.
12. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
13. Источники правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.
14. Принципы разрешения трудовых споров.
15. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
16. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.
17. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров.
18. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу
19. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров с лицами, считающими, что они подверглись дискриминации
20. Роль судебной практики в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.
21. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров
22. Участие государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Задания для зачета

Задание 1. Бухгалтер Островская обратилась в КТС кирпичного завода с заявлением о компенсации морального вреда, вызванного тем, что профком завода публично поздравил ее с 50-летним юбилеем, вывесив поздравительный плакат на проходной завода. Секретарь КТС задумалась, вправе ли она принимать подобное заявление, поскольку никакие права Островской не нарушены. Может ли секретарь КТС отказать в приеме заявления работника? В каком порядке происходит прием заявлений работников в КТС?

Задание 2. Поликарпов, врач-реаниматолог, уволенный из ЦГКБ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, предъявил к бывшему работодателю иски: требования: привлечение к дисциплинарной ответственности врачей Головкина, Фурсенко, Лисицину, Курашвили, Хайруллина за рекламу лекарственных препаратов пациентам; о привлечении к административной и уголовной ответственности главного врача больницы Буравского за нарушение финансовой дисциплины при строительстве нового корпуса больницы. Являются ли перечисленные требования предметом трудового спора? Входит ли рассмотрение данных вопросов в компетенцию суда?

Задание 3. Павлова 4 апреля 2019 г. обратилась с иском к ООО «Южный торговый дом» об установлении факта трудовых отношений. В обоснование заявленных требований истец указала, что с 1 сентября 2018 г. до 12 декабря 2019 г. работала в ООО на основании гражданско-правового договора возмездного оказания услуг, однако фактически отношения носили трудовую характер, поскольку истец работала менеджером по продажам, также как другие менеджеры по продажам, принятые на работу к ответчику по трудовым договорам, в одном помещении, с одинаковыми должностными обязанностями, соблюдая единый для всех внутренний трудовой распорядок. Решите дело.

Задание 4. Преподаватель университета Коротин уволился по собственному желанию 15 мая 2019 г. Через три с половиной месяца он обратился в комиссию по трудовым спорам с просьбой о восстановлении на прежней работе. В заявлении он указал, что уволился под давлением администрации, которая угрожала расторгнуть с ним трудовой договор за совершение аморального проступка. КТС отказала в приеме заявления в связи

с истечением срока обращения. Корытин обратился в суд. Проанализируйте спорную ситуацию.

Задание 5. Горюнов откликнулся на вакансию главного бухгалтера через сайт поиска работы. Компания ему отказала. Формальный отказ Горюнова не устроил, и он отправил в адрес работодателя письмо с просьбой в письменном виде обосновать причину такого решения. Однако почтовый конверт вернулся обратно за истечением срока хранения. Тогда работник обратился в суд с иском признать отказ в приеме на работу незаконным, обязать ответчика принять его на должность главного бухгалтера, взыскать компенсацию за время вынужденного прогула и возместить моральный вред. Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.

Задание 6. 20 декабря 2019 г. забастовочный комитет «Водоканала» принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Составьте юридическое заключение о незаконности предпринятых действий и принятых решениях.

Задание 7. Яковлева работала дистанционно и выполняла задания, направляемые работодателем по электронной почте или по телефону. Режим рабочего времени был свободным. Компания решила оптимизировать рабочий процесс и повысить эффективность своей деятельности. С этой целью она создала департамент развития, включила в его состав должность Яковлевой, подчинила ей одного работника (консультанта), местом работы определила офис компании с режимом работы пять дней в неделю с 12:00 до 17:00. Яковлева получила уведомление о том, что в связи с изменением организационных условий труда ей предлагается либо согласиться на них, либо уволиться (ст. 74, п. 7 ст. 77 ТК РФ). С переводом на стационарное рабочее место она не согласилась и была уволена. Куда следует обратиться Яковлевой?

Задание 8. В штатном расписании не было должности уборщицы, в связи с чем генеральный директор отказывался с работником оформить трудовой договор. По истечении двух лет Леонова Карина Эдуардовна обратилась в суд с иском о принудительном заключении с ней трудового договора. Какое решение должен вынести суд? Какие юридически значимые обстоятельства необходимо доказать для признания отношений трудовыми?

Задание 9. Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки. Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки. Правомерны ли действия работников? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?

Задание 10. Пантелеев является работником организации, расположенной в районе Крайнего Севера. Он отказывается вернуть деньги, излишне выплаченные ему авансом на оплату проезда к месту отдыха и обратно. Как взыскать с него эту сумму, если Пантелеев оспаривает основания и размеры удержания? Определите стороны трудового спора и предмет спора.

ПК-7 - владение навыками подготовки юридических документов

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок исполнения решения.

обжалования.

2. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
3. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
4. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда.
5. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров с участием посредника
6. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров трудовым арбитражем

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Власова работала в средней школе учителем русского языка и литературы с 16 сентября 1992 года. С 23 декабря 2014 года по 10 декабря 2014 года она находилась на больничном листе. 11 декабря 2014 года она должна была приступить к работе в 8-30. Однако в 9-30 11 декабря 2014 года она находилась в суде как участник судебного процесса, на который она была вызвана судебной повесткой. Вернувшись из зала судебного заседания в 13-30, Власова приступила к работе.

Приказом №99 от 22 декабря 2014 года Власовой был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины - невыход на работу в первую смену 11 декабря 2014 года.

Не согласная с дисциплинарным взысканием, Власова обратилась в суд.

Разрешите дело по существу.

С помощью интернет-сайтов определите, можно ли отнести данного работодателя к числу работодателей, работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников(см. *Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников*

(Режим доступа: https://git23.rostrud.ru/reestr_rabotodateley_garantirovanno_soblyudayushchikh_trudovykh_prav_rabotnikov8503/) и Список недобросовестных работодателей (Режим доступа: https://git23.rostrud.ru/spisok_rabotodateley_imeyushchikh_zadolzhennost_pered_rabotnikami_po_zarabotnoy_plate/)

Компетентностно-ориентированная задача (подготовка проекта документа)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа):

Используя решение суда № 2-599/2018 2-599/2018~М-537/2018 М-537/2018 от 15 июня 2018 г. по делу № 2-599/2018, составьте исковое заявление в суд, а также апелляционную жалобу (СПС «КонсультантПлюс»)

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, в случае признания перевода на другую работу незаконным, вправе принять решение о (об):

- а) восстановлении работника на прежней работе
- б) изменении существенных условий трудового договора
- в) расторжении трудового договора
- г) переводе работника на другую работу

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок исполнения решения. обжалования.
2. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок обжалования.
3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
4. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
5. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об

оплате труда.

6. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями.

7. Особенности рассмотрения трудовых споров с участием иностранных граждан.

8. Особенности рассмотрения трудовых споров государственных гражданских служащих.

9. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссией

10. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров с участием посредника

11. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров трудовым арбитражем

Задания для зачета

Задание 1. Черепанов обратился в районный суд с иском к ООО "БалтТрансСервис" о взыскании суммы в возмещение затрат по уплате процентов по займам на приобретение жилого помещения. Состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности специалиста по подвижному составу. С ответчиком заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому ответчик обязался возместить Черепанову затраты по уплате процентов по займам на приобретение жилого помещения. При увольнении работодатель не выплатил истцу денежные средства по уплате процентов на приобретение жилого помещения. Определите подсудность спора. Подготовьте проект искового заявления.

Задание 2. Работник обратился в суд по месту своего жительства с требованием о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате. В свою очередь, работодатель направил в суд заявление о передаче дела на рассмотрение в суд по месту своей юридической регистрации, поскольку именно этот суд был определен трудовым договором в качестве места рассмотрения возникающих между сторонами споров. Составьте юридическое заключение об определении подсудности данного трудового спора.

Задание 3. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО "Лаки-краски" между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия. Составьте проект протокола разногласий по данному вопросу. Каков дальнейший порядок рассмотрения данного спора?

Задание 4. Паниной 16 октября 2019 г. выписали больничный лист. Она не сообщила об этом работодателю, хотя в правилах внутреннего трудового распорядка имелся пункт, обязывающий ее ставить руководителя в известность о причинах отсутствия на рабочем месте. Спустя два дня компания отправила Паниной телеграмму с просьбой предоставить объяснение о причине неявки в офис. Она лично получила этот запрос, но не ответила. Компания отправила еще несколько писем, но ответа так и не получила. Тогда она уволила Панину за прогул. Панина обратилась в суд и заявила, что в период нахождения на больничном уволить ее не имели права. Дайте правовую оценку указанным фактам и обстоятельствам.

Задание 5. Рогов был уволен с должности старшего государственного налогового инспектора отдела налогового аудита ИФНС в связи с сокращением должности по п. 6 ч. 1

ст. 33 Федерального закона РФ от 27.07.2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Решением Таганрогского городского суда Ростовской области от 09.08.2010 года Р.В. восстановлен на работе в прежней должности. Каков порядок исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенных работников? Может ли подача кассационной, надзорной жалобы быть основанием для приостановления исполнения решения суда?

Задание 6. Антонов был уволен по за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. По решению суда он был восстановлен на работе. Работодатель издал приказ о его восстановлении на работе. Достаточно ли этого, чтобы считать, что восстановление на работе Антонова завершено?

Задание 7. Работник был отстранен от работы работодателем (средней общеобразовательной школой), так как не прошел ревакцинацию против гриппа в установленный законом срок. Ревакцинация не была проведена по вине работодателя, но в период отстранения от работы заработная плата работнику не начислялась. Правомерно ли требование работника об оплате ему всего времени отстранения от работы как простоя по вине работодателя? Может ли этот трудовой спор рассматриваться КТС?

Задание 8. Решением суда работник восстановлен на работе в прежней должности (водителя автомобиля) после увольнения за прогул. Из-за списания автомобиля и отсутствия работы работодатель объявил простой с оплатой 2/3 среднего заработка. Считается ли решение суда исполненным?

Задание 9. На момент увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штатов) работница была Демидова была беременна, но сведений о беременности работодателю не представила. После увольнения она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд. Дайте мотивированный ответ. Что следует считать злоупотреблением правом?

Задание 10. Первичная профсоюзная организация ОАО "Пермский свинокомплекс" обратилась в суд с иском к ОАО "Пермский свинокомплекс" об индексации заработной платы работникам акционерного общества, ссылаясь на то, что условиями Коллективного договора (пункт 28) предусмотрена индексация заработной платы работников, однако ответчиком данная обязанность не исполняется, несмотря на проведенные переговоры и издание соответствующего приказа по предприятию. Учитывая, что индексация заработной платы работникам ОАО "Пермский свинокомплекс" в нарушение статьи 134ТК РФ и пункта 28 коллективного договора не производится, истец просил обязать работодателя проиндексировать заработную плату. Подлежит ли данное дело рассмотрению в суде? Является ли данный спор коллективным трудовым спором?

В соответствии с учебным планом обучающиеся заочной формы обучения выполняют рубежную контрольную работу. По итогам ее выполнения оцениваются компетенции ПК-5, ПК-6, ПК-7.

Пример задания для рубежной контрольной работы (для заочной формы обучения).

Вариант 1.

Задание. Считается ли индивидуальным трудовым спором разногласие между лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, и работодателем, отказавшим ему в этом? Дайте развернутый ответ, ссылаясь на действующее законодательство

Задача. Истец Южаков был уволен с должности водителя согласно п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что никаких письменных объяснений по поводу совершенных проступков от него работодатель не требовал. Кроме того, за последний третий проступок его лишили заработной платы и уволили. Подлежит ли Южаков восстановлению на работе? Составьте перечень документов, которые должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы

подтвердить законность увольнения. Какие документы должен приложить к своему исковому заявлению Южаков? Какое решение вынесет суд?

Вариант 2.

Задание. Укажите перечень Конвенций Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерацией, которые регулируют вопросы защиты трудовых прав работников.

Задача. 22 сентября 2019 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Весна» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их. По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Весна» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа. Какие нарушения были допущены директором ООО «Весна» в указанном случае? Является ли ООО «Весна» субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых государственной инспекцией труда, Вы знаете? Какой порядок защиты прав работодателя может быть использован в рассматриваемом случае?

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков проводятся в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся.

Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию темы; дает исчерпывающие ответы по определенному разделу, проблеме; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу; показывает знание специальной литературы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию темы, по определенному разделу, проблеме с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе определенные неточности (1-2 ошибки), не имеющие принципиального характера, которые сам же исправил;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся показал неполные знания темы, определенного раздела, проблемы; допустил ошибки и неточности при ответе; продемонстрировал неумение логически выстраивать ответ и формулировать свою позицию по проблемным вопросам; при ответе опирался только на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание темы, определенного раздела, проблемы; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания темы, определенного раздела, проблемы либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующих тем, разделов.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Оценка «отлично»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам.

Оценка «хорошо»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам либо не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «удовлетворительно»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам и не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «неудовлетворительно»: при решении задачи: не определен вид возникшего правоотношения либо не определены нормативные правовые акты, подлежащие применению, либо не сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа)

Оценка «отлично»: подготовленный проект соответствует предъявляемым требованиям по форме и содержанию.

Оценка «хорошо»: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно»: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Оценка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить или работа не выполнена полностью.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий

Критерии оценки выполнения рубежной контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения):

Контрольная работа оценивается «зачтено» и «незачтено». Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Оценка «не зачтено» должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично»: задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, использовано действующее законодательство и правоприменительная практика.

Оценка «хорошо»: задание выполнено правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно»: задание выполнено правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.
Оценка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или задание не решено полностью.

Критерии оценки знаний обучающихся на зачете:

Оценки «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература:

1. Сапфинова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие / А. А. Сапфинова, В. В. Волкова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. -Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>

2. Трудовое право (особенная часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ. ред. А. А. Сапфиновой. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 185 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: http://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1_.PDF
3. Юридическая конфликтология: учебное пособие / М. Ш. Гунибский; отв. ред. Л. А. Демина. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2019. - 176 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1020533>

Дополнительная учебная литература:

1. Сапфинова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор: учеб. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf
2. Трудовое право: учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7 – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>
3. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1023807>

Нормативные и иные правовые акты, официальные акты высших судебных органов (в действующей редакции):

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г // СЗ РФ. 2009. №1. Ст. 2.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2009. № 19. Ст. 2270.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ //СЗ РФ. 2002. № 46. Ст.4532.
5. Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31 декабря 1996 г № 1-ФКЗ // СЗ РФ. 1997. № 1. Ст. 1.
6. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 № 229-ФЗ//СЗ РФ. 2007. № 41. Ст.4849.
7. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477
8. Федеральный закон от 03.08.2018 №315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» //Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5108.
9. Федеральный закон от 03.08.2018 №304-ФЗ «О внесении изменения в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5097
10. Приказ Генпрокуратуры России от 10.07.2017 № 475 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве» //Законность. 2017. № 10. Приказ Роструда от 22.07.2019 № 196 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть

проведена» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>

11. Приказ Роструда от 22.07.2019 № 195 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения трудового спора забастовка не может быть проведена» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>

12. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

13. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

14. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

15. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015.№ 30.

Судебная практика:

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2018. № 7.

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» //Российская газета. 1995. № 29. 8 февр.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечные системы

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	IPRbook	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная
4	Консультант Плюс	Правовая система

Рекомендуемые интернет сайты:

1. Официальный сайт Верховного Суда РФ www.supcourt.ru
2. Официальный сайт Конституционного Суда РФ www.ks.rfnet.ru
3. Официальный сайт Генеральной прокуратуры www.genproc.gov.ru
4. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости www.rostrud.ru
5. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
6. Электронный журнал Трудовые споры <http://e.tspor.ru/>
7. Судебные и нормативные акты РФ - <https://sudact.ru/>
8. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае - <https://git23.rostrud.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Трудовые споры: сборник задач/ сост. Сапфинова А.А., Макарова В.А. - Краснодар: КубГАУ, 2015. – 56с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/02_Sbornik_zadach_Trudovye_spory.pdf Образовательный портал КубГАУ
2. Трудовые споры: метод. указания по контактной работе / сост. А. А. Сапфинова, Т. Л. Адриановская – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 22 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/MU_kont_TS_576287_v1_.PDF Образовательный портал КубГАУ.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

11.2 Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем

1. Правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>
2. Справочно-правовая система «Гарант» <http://www.aero.garant.ru>

3. Сайт Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации <https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>
4. Реферативная и цитируемая база рецензируемой литературы «Scopus» <https://www.scopus.com>
5. Реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов «WebofScience» <http://apps.webofknowledge.com>
6. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» <https://elibrary.ru>
7. Сайт Российской государственной библиотеки <https://www.rsl.ru>
8. Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/ips/>
9. Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации <http://www1.systema.ru/>
10. Поисковая система «Яндекс» <https://yandex.ru/>
11. Поисковая система «Google» <https://www.google.ru/>
12. Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников. Режим доступа:
13. https://git23.rostrud.ru/reestr_rabotodateley_garantirovanno_soblyudayushchikh_trudovye_prava_rabotnikov8503/
14. Список недобросовестных работодателей. Режим доступа: https://git23.rostrud.ru/spisok_rabotodateley_imeyushchikh_zadolzhennost_pered_rabotnikami_po_zarabotnoy_plate/
15. Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости. Режим доступа: https://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/
16. Информация по теме трудовые споры: <https://онлайнинспекция.рф/target/1055>
17. Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>

12. Материально-техническое обеспечение обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Входная группа в главный учебный корпус оборудован пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

<p>Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы</p>	<p>Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения</p>	<p>Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)</p>

<p>Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы</p>	<p>Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения</p>	<p>Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)</p>
<p>Трудовые споры</p>	<p>Помещение №221 ГУК, площадь — 101м²; посадочных мест — 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м²; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего</p>	<p>350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13</p>

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
	контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ	

13. Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушением зрения	– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.; при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.
С нарушением слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы,

	<p>отчеты и др.;</p> <p>– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;</p> <p>при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.</p>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<p>– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.</p>

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АООП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины

Студенты с нарушениями зрения

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;

- использование инструментов «лупа», «пржектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный,
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

**Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата
(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и
патологию верхних конечностей)**

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и

др.).

Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Студенты с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы,
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.