

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2025 11:08:13
Уникальный программный ключ:
8d66579114048570b679b22c126583a21541522e

Государственное образовательное частное учреждение высшего образования
**«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ПОЧУ ВО «МУПИ»

В.В. Борисова

«08» февраля 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовые споры

направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Профиль подготовки:

Гражданско-правовой

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения

очно-заочная

Москва 2023 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Трудовые споры»

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1. Способен реализовывать нормы отраслевых юридических дисциплин в профессиональной деятельности	ПК-1.1. Знает нормы материального и процессуального права, механизмы реализации норм отраслевых юридических дисциплин в профессиональной деятельности, способы интерпретации правовых норм. ПК-1.2. Реализует нормы материального и процессуального права, применяет правила юридической герменевтики. ПК-1.3. Владеет юридической терминологией, навыками реализации норм материального и процессуального права, толкования норм права.
ПК-2. Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	ПК-2.1. Знает систему действующего законодательства, правила квалификации фактов и обстоятельств в различных отраслях права, основы юридических действий в процессе квалификации фактов и обстоятельств в различных отраслях права. ПК-2.2. Юридически правильно применяет методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности. ПК-2.3. Применяет навыки анализа различных юридических фактов, правоотношений, являющихся объектами профессиональной деятельности и дает их юридическую оценку.
ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	ПК-5.1. Знает положения действующего законодательства, основные правила анализа правовых норм и правильного их применения, основные принципы профессиональной деятельности, наиболее часто встречающиеся при этом ошибки, основы процесса консультирования физических и юридических лиц и правила работы с заявлениями физических и юридических лиц. ПК-5.2. Выделяет юридически значимые обстоятельства, анализирует нормы права и судебную практику, готовит юридические заключения. ПК-5.3. Владеет основными методиками дачи квалифицированных юридических заключений и консультаций по конкретным видам юридической деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.08 «Трудовые споры» относится к части, формируемая участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Трудовые споры» составляет 4 зачетных единиц.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		9	-
Аудиторные занятия (всего)	36	36	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	18	18	-
Практические занятия (ПЗ)	18	18	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	72	72	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	62	62	-
Тестирование	10	10	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	36	36	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	144/4	144/4	-

заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		9	-
Аудиторные занятия (всего)	18	18	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	10	10	-
Практические занятия (ПЗ)	8	8	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	117	117	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	107	107	-
Тестирование	10	10	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	9	9	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	144/4	144/4	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очно-заочная форма

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров	8	2	-	6
2.	Тема 2. Виды трудовых споров	8	-	2	6
3.	Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров	11	2	2	7
4.	Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	11	2	2	7
5.	Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	11	2	2	7
6.	Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах	11	2	2	7
7.	Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	12	2	2	8
8.	Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров	12	2	2	8
9.	Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров	12	2	2	8
10.	Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров	12	2	2	8
Всего		108	18	18	72
Экзамен		36	-	-	-
Итого		144	18	18	72

Заочная форма

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров	12	1	-	11
2	Тема 2. Виды трудовых споров	13	1	-	12
3	Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров	14	1	1	12
4	Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	14	1	1	12
5	Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	14	1	1	12
6	Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах	14	1	1	12
7	Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	14	1	1	12
8	Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров	14	1	1	12
9	Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров	14	1	1	12
10	Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров	14	1	1	12
Всего		135	10	8	117
Экзамен		9	-	-	-
Итого		144	10	8	117

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров

Понятие трудовых споров. История появления термина «трудовые споры». Причины возникновения трудовых споров. Трудовые правонарушения. Условия возникновения трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров.

Тема 2. Виды трудовых споров

Виды трудовых споров по спорящему субъекту и предмету спора (индивидуальные и коллективные трудовые споры). Отличие индивидуальных трудовых споров от коллективных. Виды трудовых споров по характеру спора. Классификация трудовых споров по виду спорного правоотношения.

Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

Конституция РФ как основной нормативный акт по разрешению трудовых споров. Международные правовые акты о трудовых спорах. Трудовой кодекс РФ как источник правового регулирования отношений по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Иные федеральные законы в сфере отношений по разрешению трудовых споров. Подзаконные нормативные правовые акты, применяемые при разрешении трудовых споров. Значение Постановлений Пленума Верховного Суда РФ для разрешения трудовых споров. Основные постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам.

Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Подведомственность индивидуальных трудовых споров, ее определение. Комиссия по трудовым спорам как юрисдикционный орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры. Суд как орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры. Подсудность индивидуальных трудовых споров.

Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Образование комиссии по трудовым спорам. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения работника в комиссию по трудовым спорам. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Правомочие заседания комиссии по трудовым спорам. Принятие решения комиссии по трудовым спорам. Содержание решения комиссии по трудовым спорам. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Условия для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов. Порядок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Порядок и сроки рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Участие прокурора в судебном разбирательстве отдельных категорий индивидуальных трудовых споров. Решения суда по индивидуальным трудовым спорам. Обжалование решения суда.

Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

Рассмотрение споров об отказе в приеме на работу. Рассмотрение споров о признании отношений трудовыми. Рассмотрение споров о переводе работника на другую работу. Рассмотрение споров об увольнении работника по его инициативе. Рассмотрение споров об увольнении работника по инициативе работодателя. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров о заработной плате. Рассмотрение споров о привлечении работника к материальной ответственности. Рассмотрение споров о материальной ответственности работодателя и работника.

Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор. День начала коллективного трудового спора. Выдвижение требований работников и их представителей. Рассмотрение требований

работников, профессиональных союзов и их объединений. Примириательные процедуры. Рассмотрение коллективного трудового спора примириательной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

Понятие забастовки. Право на забастовку. Правовые основания проведения забастовки. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Проведение забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Минимум необходимых работ (услуг). Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Ответственность работодателя (представителей работодателя) и работников за нарушение норм законодательства, регулирующих порядок проведения забастовки.

Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

Государственные органы, участвующие в разрешении коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости как орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Полномочия федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию услуг в сфере регулирования коллективных трудовых споров. Полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Очно-заочная форма

Занятие 1. Виды трудовых споров

Занятие 2. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

Занятие 3. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Занятие 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Занятие 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Занятие 6. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

Занятие 7. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров

Занятие 8. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

Занятие 9. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

Заочная форма

Занятие 1. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

Занятие 2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Занятие 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Занятие 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Занятие 5. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

Занятие 6. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров

Занятие 7. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

Занятие 8. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Сапфинова, А. А. Трудовые споры в России: учебное пособие / А. А. Сапфинова, В. В. Волкова. – Москва: Юнити-Дана: Закон и право, 2017. – 88 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683429>
2. Мацкевич, О. В. Трудовое право: учебник для бакалавриата: [16+] / О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова, А. В. Буянова. – Москва: Прометей, 2022. – 570 с.: табл. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701068>

5.2. Дополнительная литература

1. Хильчук, Е. Л. Правовое регулирование трудовых споров: учебное пособие: [16+] / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2015. – 264 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572480>
2. Минкина, Н. И. Социальное партнерство и трудовые споры: учебник: [16+] / Н. И. Минкина. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694750>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru/>, «Гарант» <http://www.garant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
5. Сайт ООО «Правовые новости» <https://pravo.ru/>
6. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru/>
7. Сайт правовой компании «Новацио» с каталогом статей <https://novacio.ru/>
8. Общероссийская общественная организация «Ассоциация юристов России» <https://alrf.ru/>
9. Официальный сайт президента РФ <http://kremlin.ru/>
10. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации <http://duma.gov.ru/>
11. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.
4. Учебный зал судебных заседаний.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Трудовые споры» является дисциплиной, формирующей у обучающихся компетенции ПК-1, ПК-2 и ПК-5. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Трудовые споры».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Трудовые споры» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 40.03.01 Юриспруденция.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Трудовые споры» рассматривается в п.5 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Трудовые споры» представлена в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Примерные варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к экзамену по дисциплине также представлены в п 8 рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Трудовые споры», приведен в п.8 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, подготовка реферата. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является экзамен, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Трудовые споры» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы, регламентирующей деятельность организаций различных организационно-правовых форм;

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- решение типовых расчетных задач по темам;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.5 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовые споры». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.7 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Решение задач в разрезе разделов дисциплины «Трудовые споры» является самостоятельной работой обучающегося в форме домашнего задания в случаях недостатка аудиторного времени на практических занятиях для решения всех задач, запланированных преподавателем, проводящим практические занятия по дисциплине.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовые споры» проходит в форме экзамена. Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Трудовые споры» и критерии оценки ответа обучающегося на экзамене для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенций приведены в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-1. Способен реализовывать нормы отраслевых юридических дисциплин в профессиональной деятельности	ПК-1.1. Знает нормы материального и процессуального права, механизмы реализации норм отраслевых юридических дисциплин в профессиональной деятельности, способы интерпретации правовых норм. ПК-1.2. Реализует нормы материального и процессуального права,	Промежуточный контроль: экзамен Текущий контроль: опрос на практических занятиях; тестирование	Темы 1-10

	применяет правила юридической герменевтики. ПК-1.3. Владеет юридической терминологией, навыками реализации норм материального и процессуального права, толкования норм права.		
ПК-2. Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	ПК-2.1. Знает систему действующего законодательства, правила квалификации фактов и обстоятельств в различных отраслях права, основы юридических действий в процессе квалификации фактов и обстоятельств в различных отраслях права. ПК-2.2. Юридически правильно применяет методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности. ПК-2.3. Применяет навыки анализа различных юридических фактов, правоотношений, являющихся объектами профессиональной деятельности и дает их юридическую оценку.	Промежуточный контроль: экзамен Текущий контроль: опрос на практических занятиях; тестирование	Темы 1-10
ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	ПК-5.1. Знает положения действующего законодательства, основные правила анализа правовых норм и правильного их применения, основные принципы профессиональной деятельности, наиболее часто встречающиеся при этом ошибки, основы процесса консультирования физических и юридических лиц и правила работы с заявлениями физических и юридических лиц. ПК-5.2. Выделяет юридически значимые обстоятельства, анализирует нормы права и судебную практику, готовит юридические заключения. ПК-5.3. Владеет основными	Промежуточный контроль: экзамен Текущий контроль: опрос на практических занятиях; тестирование	Темы 1-10

	методиками дачи квалифицированных юридических заключений и консультаций по конкретным видам юридической деятельности.		
--	---	--	--

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1 Критерии оценки ответа на экзамене

(формирование компетенций ПК-1, ПК-2 и ПК-5, индикаторы: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3, ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-2.3, ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенций ПК-1, ПК-2 и ПК-5, индикаторы: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3, ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-2.3, ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3 Критерии оценки тестирования

(формирование компетенций ПК-1, ПК-2 и ПК-5, индикаторы: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3, ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-2.3, ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных обучающимся на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность

комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (выполнение индивидуального задания)

(формирование компетенций ПК-1, ПК-2 и ПК-5, индикаторы: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3, ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-2.3, ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)

Темы для докладов (презентаций)

1. Трудовой конфликт и трудовой спор: соотношение понятий.
2. Классификация трудовых споров.
3. Принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров, их характеристика.
4. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
5. Комиссия по трудовым спорам как орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
6. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.
7. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о признании отношений трудовыми.
8. Особенности разрешения споров об увольнении работника по инициативе работодателя (на примере одного из оснований увольнения работника по инициативе работодателя, перечисленных в ст. 81 ТК РФ).
9. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора.
10. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие, основания и порядок объявления.
11. Основания и порядок признания забастовки незаконной.

Темы для опроса

1. Дайте понятие причин возникновения трудовых споров.
2. Перечислите основные причины возникновения трудовых споров и охарактеризуйте их.
3. Дайте определение трудового спора. Закреплено ли в Трудовом кодексе общее определение трудового спора?
4. Назовите критерии разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
5. Назовите сроки обращения работников в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров.
6. Охарактеризуйте Конституцию РФ как основной источник правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров.

Кейс

Студенты группы, разбившись на команды по 3-5 человек, должны выполнить все задания данного кейса.

Начальник отдела маркетинга ООО "Луч" Малышев, решив устроиться на другую работу, 10 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. Конкретная дата увольнения в заявлении указана не была. Однако генеральный директор организации заявил Малышеву, что он уволит Малышева по собственному желанию, если тот до увольнения найдет себе замену. Малышев с таким решением руководства не согласился, но продолжил работать. 11 мая генеральным директором ООО "Луч" был издан приказ об увольнении Малышева по собственному желанию на основании его заявления от 10 апреля.

Считая свое увольнение незаконным, Малышев решил обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

Дайте оценку правомерности увольнения Малышева. Определите подсудность данного дела. Назовите срок, установленный для обращения работника в суд по данной категории трудовых споров. Перечислите исковые требования, которые может заявить Малышев. Составьте проект искового заявления Малышева в суд.

Деловая игра по теме «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах»

В судебном заседании рассматривается спор о восстановлении на работе работника, уволенного в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Ситуационная задача: "Сидоров был принят на работу на должность специалиста по охране труда. В трудовом договоре с ним было предусмотрено условие об испытании продолжительностью 1 месяц. Спустя три недели директор организации устно сообщил Сидорову, что из-за небольшого объема работы в течение данного периода невозможно было определить соответствие Сидорова должности. В связи с этим директор предложил Сидорову продлить срок испытания еще на 1 месяц. Сидоров согласился с этим. С ним было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору о продлении срока испытания на 1 месяц (т.е. суммарно Сидорову установили испытательный срок продолжительностью 2 месяца). В течение последующих двух недель Сидоров по своей вине не смог своевременно провести инструктаж по технике безопасности с двумя работниками, за что был уволен как не выдержавший испытание по ст. 71 ТК РФ. Сидоров посчитал увольнение незаконным и обратился в суд".

Практическое задание 1

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ. Николаев обратился в комиссию по трудовым спорам ООО "Север" с заявлением о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Николаев указал, что 5 сентября он подал руководителю ООО "Север" заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября он письменно отозвал данное заявление. Однако 19 сентября Николаев был уволен. Как ему пояснили, приказ о его увольнении по собственному желанию был издан 9 сентября, т.е. до того, как работник отозвал свое заявление об увольнении. Законно ли увольнение Николаева? Вправе ли комиссия по трудовым спорам рассматривать данный спор? Каким органам подведомственен данный трудовой спор?

Практическое задание 2

Столярова работала в должности специалиста претензионного отдела ООО «Старт». По приказу директора организации она была уволена за прогул. Считая увольнение неправильным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Суд признал, что Столярова действительно совершила прогул, но, учитывая ее семейное положение (наличие двоих детей 3 и 5 лет) и предшествующую добросовестную работу, изменил ей формулировку основания увольнения на «увольнение по собственному желанию». Во взыскании сработодателя среднего заработка за время вынужденного прогула судом Столяровой было отказано. Соответствует ли решение суда законодательству? Дайте ответ со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ.

Практическое задание 3

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие положения ТК РФ. На заводе «Звезда» была образована комиссия по трудовым спорам, в состав которой вошли пять представителей работодателя и пять представителей работников. Калинин, отстраненный работодателем от работы как не прошедший обязательный

медицинский осмотр, обратился в КТС с заявлением о признании отстранения от работы незаконным и допуске его к работе. На заседании КТС, на котором присутствовало 3 члена комиссии, представляющих работодателя, и 4 члена комиссии, представляющих работников, заявление работника было рассмотрено и тайным голосованием было вынесено решение о признании отстранения Калинина от работы незаконным. Работодатель, согласно этому решению, должен был допустить Калинина к работе. При этом 4 члена комиссии проголосовали «за» такое решение, а 3 – «против». Исполнять решение КТС работодатель отказался, посчитав заседание комиссии, на котором оно было принято, неправомерным, т.к. членов комиссии, представляющих работников, было больше, чем членов комиссии, представляющих работодателя. По мнению работодателя, на заседании КТС должно было присутствовать (и голосовать при принятии решения) равное количество представителей обеих сторон. Прав ли работодатель? Вправе ли КТС была рассматривать данный трудовой спор? Были ли допущены нарушения порядка рассмотрения индивидуального трудового спора и принятия решения по нему комиссией по трудовым спорам?

Практическое задание 4

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ и ГПК РФ. В трудовом договоре с секретарем Сергеевой был предусмотрен испытательный срок продолжительностью три месяца. Спустя две недели после начала работы Сергеева поняла, что данная работа ей не подходит, и подала заявление об увольнении. Однако руководитель организации разъяснил Сергеевой, что она не вправе уволиться до окончания испытательного срока. Соответственно, ей было отказано в увольнении до окончания срока испытания. Тогда Сергеева спустя три дня после подачи заявления об увольнении перестала выходить на работу. При этом работодатель отказался выдавать ей трудовую книжку и производить окончательный расчет. Сергееву предупредили о том, что в случае дальнейшего отсутствия на работе она может быть уволена за прогул. Сергеева решила обратиться с иском в суд. Правомерно ли поведение работодателя? Соответствуют ли трудовому законодательству данные работодателем разъяснения? Полномочен ли суд рассматривать данный спор? Если да, то какова подсудность данного спора? Какие требования Сергеева может заявить в своем исковом заявлении?

Практическое задание 5

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ. В акционерном обществе «ТК Медиа» была создана комиссия по трудовым спорам в составе 12 человек. Электрик Фролов обратился в КТС с заявлением об обязанности работодателя оплатить в двойном размере работу в нерабочий праздничный день 1 мая. Работодатель отказывался оплатить работу Фролова в эту дату в повышенном размере, предлагая работнику взять дополнительный день отдыха. Фролов же настаивал именно на оплате работы в двойном размере. Незадолго до заседания КТС из акционерного общества уволились трое членов КТС. Еще два члена КТС из-за болезни не смогли присутствовать на заседании. Таким образом, на заседании КТС, в котором рассматривалось заявление Фролова, присутствовали семь членов КТС (четыре представителя работодателя и три представителя работников). Большинством голосов членов КТС (4 голоса) было принято решение об отказе в удовлетворении требований Фролова. Фролов не согласился с таким решением. Законно ли решение КТС? Как следует поступить Фролову?

Практическое задание 6

Гражданка Соколова обратилась к мировому судье с исковым заявлением к ООО "Премьер", кадровик которого необоснованно, по ее мнению, отказал ей в приеме на работу. Судья отказал в принятии искового заявления на основании того, что Соколова не была связана с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами и

договоренностями о заключении трудового договора. Вправе ли мировой судья рассматривать данный спор? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров? Правильно ли обосновал судья отказ в принятии искового заявления? Как Соколовой защитить свои права? Составьте исковое заявление от имени Соколовой.

8.3.2. Текущий контроль (тестирование)

(формирование компетенций ПК-1, ПК-2 и ПК-5, индикаторы: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3, ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-2.3, ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)

Примерные варианты тестовых заданий

Вопрос №1. Комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать

Варианты ответов:

1. только индивидуальные трудовые споры
2. только коллективные трудовые споры
3. индивидуальные и коллективные трудовые споры
4. только споры о применении дисциплинарных взысканий

Вопрос №2. Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется

Варианты ответов:

1. Конституцией РФ
2. только Трудовым кодексом РФ
3. Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами
4. Федеральным законом "О порядке разрешения трудовых споров"

Вопрос №3. Забастовка - это...

Варианты ответов:

1. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
2. временный принудительный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
3. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения возникших индивидуальных трудовых споров
4. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения любого трудового спора

Вопрос №4. Трудовой спор - это...

Варианты ответов:

1. неурегулированные разногласия между любыми субъектами отношений, регулируемых трудовым правом
2. неурегулированные разногласия между работником (работниками, их представителями) и работодателем (работодателями, их представителями), возникающие в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
3. неурегулированные разногласия между работником и работодателем по любым вопросам
4. неурегулированные разногласия между профсоюзами и работодателями по вопросам труда

Вопрос №5. К причинам возникновения трудовых споров относятся

Варианты ответов:

1. причины абсолютного характера
2. причины относительного характера
3. причины диспозитивного характера
4. причины объективного характера

Вопрос №6. Понятие «примирительные процедуры» дано в

Варианты ответов:

1. Конституции РФ
2. Трудовом кодексе РФ
3. Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
4. Гражданском процессуальном кодексе РФ

Вопрос №7. По чьей инициативе создается комиссия по трудовым спорам?

Варианты ответов:

1. по инициативе суда
2. по инициативе профсоюза
3. по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя
4. по инициативе прокурора

Вопрос №8. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры

Варианты ответов:

1. по заявлению работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения
2. по заявлению работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами
3. об отказе в приеме на работу
4. все варианты верны

Вопрос №9. Распределение компетенции по рассмотрению трудовых споров между органами, наделенными правом их разрешать, – это

Варианты ответов:

1. подведомственность трудовых споров
2. подсудность трудовых споров
3. оба варианта верны
4. нет правильного ответа

Вопрос №10. Содержит ли Трудовой кодекс РФ требования к минимальному количеству членов комиссии по трудовым спорам (КТС)?

Варианты ответов:

1. да, 12 членов КТС
2. нет
3. да, 10 членов КТС
4. да, 8 членов КТС

Вопрос №11. Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит

Варианты ответов:

1. исполнению в течение месяца
2. исполнению в течение 10 дней
3. исполнению в течение 3 дней
4. немедленному исполнению

Вопрос №12. Трудовые споры о защите от дискриминации рассматривает

Варианты ответов:

1. мировой судья
2. районный суд
3. примирительная комиссия
4. Верховный Суд РФ

Вопрос №13. Индивидуальные трудовые споры о переводе на другую работу рассматриваются

Варианты ответов:

1. судом
2. в трудовом арбитраже и в судах
3. прокуратурой или судом
4. государственной инспекцией труда или судом

Вопрос №14. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до

Варианты ответов:

1. 5 рабочих дней
2. 14 календарных дней
3. 10 календарных дней
4. 3 рабочих дней

Вопрос №15. Каким нормативным правовым актом предусмотрено право работников на забастовку?

Варианты ответов:

1. Конституцией РФ
2. Федеральным законом «О трудовых спорах в РФ»
3. Федеральным законом «О забастовках в РФ»
4. Конституцией РФ и Федеральным законом «О трудовых спорах в РФ»

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к экзамену)

(формирование компетенций ПК-1, ПК-2 и ПК-5, индикаторы: ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3, ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-2.3, ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3)

Примерные вопросы к экзамену

Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров

1. Понятие трудового спора. Причины возникновения трудовых споров.
2. Принципы разрешения трудовых споров.

Тема 2. Виды трудовых споров

3. Виды трудовых споров.
4. Отличия индивидуального трудового спора от коллективного трудового спора.
5. Индивидуальный трудовой спор: понятие, субъекты, момент возникновения.
6. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, день начала.

Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

7. Законодательство о трудовых спорах. Подзаконные нормативные акты о рассмотрении трудовых споров.
8. Характеристика постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам.

Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

9. Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров. Определение подведомственности индивидуального трудового спора.

Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

10. Порядок образования и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения

работника в КТС.

11. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Порядок принятия и содержание решения КТС.

12. Обжалование и исполнение решений КТС.

Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

13. Подсудность индивидуальных трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

14. Порядок рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.

Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

15. Особенности рассмотрения споров об отказе в приеме на работу.

16. Особенности рассмотрения споров о признании отношений трудовыми.

17. Особенности рассмотрения споров о переводе работника на другую работу.

18. Проверка судом правомерности увольнения работника по его инициативе.

19. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников.

20. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

21. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей.

22. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за прогул.

23. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за появление на работе в состоянии опьянения.

24. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за разглашение охраняемой тайны.

25. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с утратой доверия.

26. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за аморальный проступок.

27. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

28. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о заработной плате.

29. Особенности рассмотрения споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

30. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работодателя перед работником.

31. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работника перед работодателем.

Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров

32. Общая характеристика порядка рассмотрения коллективных трудовых споров.

33. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

34. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

35. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

36. Понятие забастовки. Право на забастовку.

37. Объявление забастовки.

38. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

39. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с проведением забастовки.

40. Незаконные забастовки.

41. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

42. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.