

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 27.02.2023 12:16:13  
Уникальный программный ключ:  
735d42842dd216f40def62a96e22a5064769e33a8

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

КубИСЭП (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

КубИСЭП (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

2019

**Кубанский институт социэкономки и права  
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов  
высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»**



Утверждаю  
Директор КубИСЭП (филиала)  
ОУП ВО «АТиСО»  
*В.В.Кулинченко*  
26 марта 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

Направление подготовки  
**40.03.01 Юриспруденция**

Направленность/профиль подготовки  
**Юриспруденция**

Степень/квалификация выпускника  
**бакалавр**

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная, заочная**

ФГОС ВО  
**№ 1511 от 01 декабря 2016 г**

**Год набора - 2019**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

2019

*Одобрено на заседании кафедры гражданского и трудового права  
КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО»  
(протокол № 6 от 28 февраля 2019 г.)*

*Рекомендовано на заседании учебно-методического совета КубИСЭП  
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»  
(протокол № 3 от 04 марта 2019 г.)*

*Утверждено решением ученого совета ОУП ВО «АТиСО»  
(протокол № 52 от 26 марта 2019 г.)*

**Согласовано:**

**Зам. директора по УиВР КубИСЭП  
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»**

 /И.Г.Жукова

**Начальник УМО КубИСЭП  
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»**

 /Н.А.Шевчук

**Заведующая библиотекой КубИСЭП  
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»**

 /Н.Б.Гришко

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Место дисциплины в структуре ОПОП ВО</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>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</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий</b>	<b>7</b>
4.1	<i>Структура дисциплины</i>	<b>7</b>
4.2	<i>Содержание дисциплины</i>	<b>9</b>
4.3	<i>План практических занятий</i>	<b>11</b>
4.4	<i>Лабораторные занятия</i>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>	<b>15</b>
5.1	<i>Рекомендуемая литература</i>	<b>15</b>
5.2	<i>Вопросы для самопроверки</i>	<b>16</b>
5.3	<i>Темы рефератов для самостоятельной работы</i>	<b>16</b>
5.4	<i>Ситуационные задания для самостоятельной работы</i>	<b>17</b>
5.5	<i>Основные термины и понятия</i>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины</b>	<b>23</b>
7.1	<i>Основная литература</i>	<b>23</b>
7.2	<i>Дополнительная литература</i>	<b>23</b>
7.3	<i>Нормативные правовые акты</i>	<b>23</b>
7.4	<i>Периодические издания</i>	<b>24</b>
<b>8</b>	<b>Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины</b>	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)</b>	<b>25</b>
9.1	<i>Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента</i>	<b>25</b>
9.2	<i>Методические указания по подготовке к практическим занятиям</i>	<b>26</b>
9.3	<i>Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям</i>	<b>26</b>
9.4	<i>Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ</i>	<b>26</b>
9.5	<i>Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ</i>	<b>27</b>
9.6	<i>Методические указания по подготовке к зачету</i>	<b>27</b>

<b>10</b>	<b>Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</b>	<b>27</b>
<b>11</b>	<b>Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине</b>	<b>28</b>
<b>12</b>	<b>Образовательные технологии</b>	<b>29</b>
	<i>Приложение № 1 к разделу № 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</i>	<b>30</b>
<b>6.1.</b>	<i>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования</i>	<b>30</b>
<b>6.2</b>	<i>Описание показателей, критериев оценивания компетенций, шкал оценивания</i>	<b>30</b>
<b>6.3</b>	<i>Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины</i>	<b>32</b>
<b>6.3.1</b>	Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету по дисциплине	<b>32</b>
<b>6.3.2</b>	Тестовые материалы для проведения текущей аттестации	<b>34</b>
<b>6.3.3</b>	Тематика курсовых работ	<b>37</b>
<b>6.3.4</b>	Тематика контрольных работ	<b>38</b>
<b>6.4</b>	<i>Дополнительные задания</i>	<b>38</b>
<b>6.4.1</b>	Кейс-задачи для текущей аттестации	<b>38</b>
<b>6.4.2</b>	Учебная деловая игра к практическому занятию	<b>43</b>
<b>6.5</b>	<i>Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</i>	<b>45</b>

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

*Цель освоения дисциплины «Трудовые споры»* - формирование у студентов общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в области всестороннего глубокого понимания природы и сущности трудовых споров, порядка и способов их разрешения на основе положений трудового, гражданско-процессуального права, а также развитие навыков юридически грамотного и фактически обоснованного применения законов.

*Задачами освоения дисциплины* являются;

- изучение правовых и научных основ индивидуальных и коллективных споров;
- проведение анализа причин и условий их возникновения;
- изучение различных форм и способов разрешения трудовых разногласий на практике;
- определение подведомственности и полномочий юрисдикционных органов и лиц, разрешающих трудовые споры;
- изучение особенностей рассмотрения и разрешения трудовых споров, возникающих в процессе реализации конкретных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- усвоение практики исполнения решений по трудовым спорам;
- изучение целостного государственно-правового механизма, обеспечивающего охрану и защиту трудовых прав работников;
- формирование у студентов глубоких знаний в области рассмотрения трудовых споров.

*Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:*

### **Общекультурных:**

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

### **Общепрофессиональных:**

ОПК-1 - способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

### **Профессиональных:**

ПК - 7 - владением навыками подготовки юридических документов.

*В результате освоения компетенции ОК-6 студент должен:*

#### **Знать:**

- методы и приемы коллективной работы;
- особенности функционирования профессионального коллектива;
- содержание корпоративных норм и правил;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности различных социальных общностей при регулировании трудовых споров.

#### **Уметь:**

- учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе;
- толерантно воспринимать эти различия, конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности при регулировании трудовых споров.

#### **Владеть:**

- навыками работы в коллективе;

- обладать способностью толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- этическими нормами;
- способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности при регулировании трудовых споров.

*В результате освоения компетенции **ОПК-1** студент должен:*

**Знать:**

- принципы построения правового мышления и конституционно-правовое регулирование основ трудовой деятельности, правового статуса субъектов трудовой деятельности;
- условия формирования правовой и корпоративной культуры.

**Уметь:**

- отграничивать понятие «трудовой спор» и «трудовой конфликт» и правильно определять процессуальный и конституционно-правовой статус субъектов трудовых правоотношений;
- ориентироваться в системе международных актов и договоров с учётом общепризнанных принципов международного права.

**Владеть:**

- навыками применения средств правовой защиты и оценивания правовых явлений с точки зрения их соответствия Конституции Российской Федерации и нормам международного права;
- умением компетентно аргументировать свою позицию.

*В результате освоения компетенции **ПК-7** студент должен:*

**Знать:**

- законодательство РФ в сфере трудовых правоотношений;
- основные принципы построения, функционирования государственных и муниципальных органов власти, реализующих защиту трудовых прав.

**Уметь:**

- применять на практике действующие требования к оформлению документов в сфере разрешения трудовых споров;
- организовать эффективную работу, составлять и оформлять документы, обрабатывать документацию, вести документооборот организации;
- правильно применять правила и стандарты делопроизводства в оформлении официальных документов.

**Владеть:** навыками подготовки документов, в том числе и в сфере разрешения трудовых споров.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

В соответствии с ФГОС ВО, учебным планом дисциплина «Трудовые споры» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б.1 ОПОП ВО направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Изучение данного курса дает возможность студентам получить представление о правовых основах трудовых споров. Данная дисциплина связана с различными отраслями права (конституционным, административным, гражданским, трудовым, международным, гражданским процессуальным, муниципальным правом и т.д.).

*Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины:*

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных в результате изучения следующих дисциплин: Русский язык и культура речи, Этика делового общения, Трудовое право, Предпринимательское право, Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений, Основы социального государства, Логика и теория аргументации, Юридическая психология, права человека, Профессиональная этика

*Перечень дисциплин, для изучения которых необходимы знания данной дисциплины:*

Знания данной дисциплины являются вспомогательными при изучении дисциплин:  
Договоры о труде в сфере действия трудового права

### 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

Объем дисциплины	Всего часов				
	ОФО	ОЗФО	ОЗФО (ускор)	ЗФО	ЗФО (ускор)
<i>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</i>	2/72	2/72	2/72	2/72	2/72
<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</i>					
Аудиторная работа (всего)	24	16	6	8	-
в том числе:					
<i>Лекции</i>	10	6	2	4	-
<i>Практические занятия</i>	14	10	4	4	-
<i>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</i>	48	56	66	60	-
<i>Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)</i>	<i>Зачет</i>	<i>Зачет</i>	<i>Зачет</i>	<i>Зачет</i>	<i>Зачет</i>

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

#### 4.1. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

*Общая трудоемкость дисциплины:*

72 - часа (очная форма обучения)

2 - зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)						Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права	2	-	2	-	-	-	2	ОК-6 ОПК-1 ПК-7
2	Понятие, виды и причины трудовых споров	1	-	1	-	-	-	4	
3	Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы	1	-	1	-	-	-	6	
4	Индивидуальные трудовые споры. Разрешение ИТС в комиссии по трудовым спорам	5	2	1	-	4	2	6	
5	Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде	5	2	1	-	4	2	6	
6	Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	5	1	1	-	4	1	6	
7	Порядок разрешения коллективных трудовых споров и право на забастовку	3	1	1	-	2	1	6	
8	Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров	1	-	1	-	-	-	6	
9	Особенности независимого разрешения трудовых споров	1	-	1	-	-	-	6	
<b>ИТОГО</b>		<b>24</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	

**Общая трудоемкость дисциплины:**

72 - часа (очно-заочная форма обучения)

2 - зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)						Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права	0.5	-	0.5	-	-	-	6	ОК-6 ОПК-1 ПК-7
2	Понятие, виды и причины трудовых споров	0.5	-	0.5	-	-	-	6	
3	Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы	0.5	-	0.5	-	-	-	8	
4	Индивидуальные трудовые споры. Разрешение ИТС в комиссии по трудовым спорам	4.5	1	0.5	-	4	1	6	
5	Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде	2.5	1	0.5	-	2	1	6	
6	Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	2.5	1	0.5	-	2	1	6	
7	Порядок разрешения коллективных трудовых споров и право на забастовку	3	1	1	-	2	1	6	
8	Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров	1	-	1	-	-	-	6	
9	Особенности независимого разрешения трудовых споров	1	-	1	-	-	-	6	
<b>ИТОГО</b>		<b>16</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	

**Общая трудоемкость дисциплины:**

72 - часа (очно-заочная форма обучения (ускоренно))

2 - зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)						Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права	0.5	-	0.5	-	-	-	7	ОК-6 ОПК-1 ПК-7
2	Понятие, виды и причины трудовых споров							7	
3	Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы	0.5	-	0.5	-	-	-	8	
4	Индивидуальные трудовые споры. Разрешение ИТС в комиссии по трудовым спорам	1	0.5	-	-	1	0.5	8	
5	Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде	1	0.5	-	-	1	0.5	8	
6	Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	1	0.5	-	-	1	0.5	7	
7	Порядок разрешения коллективных трудовых споров и право на забастовку	1	0.5	-	-	1	0.5	7	
8	Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров	0.5	-	0.5	-	-	-	7	
9	Особенности независимого разрешения трудовых споров	0.5	-	0.5	-	-	-	7	
<b>ИТОГО</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	



**Общая трудоемкость дисциплины:**

72 - часа (заочная форма обучения)

2 - зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)						Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права	0.5	-	0.5	-	-	-	6	ОК-6 ОПК-1 ПК-7
2	Понятие, виды и причины трудовых споров							6	
3	Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы	0.5	-	0.5	-	-	-	7	
4	Индивидуальные трудовые споры. Разрешение ИТС в комиссии по трудовым спорам	1.5	0.5	0.5	-	1	0.5	7	
5	Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде	1.5	0.5	0.5	-	1	0.5	7	
6	Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	1.5	0.5	0.5	-	1	0.5	7	
7	Порядок разрешения коллективных трудовых споров и право на забастовку	1.5	0.5	0.5	-	1	0.5	7	
8	Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров	0.5	-	0.5	-	-	-	7	
9	Особенности независимого разрешения трудовых споров	0.5	-	0.5	-	-	-	6	
<b>ИТОГО</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	

**4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ****Тема 1. Институт «трудовые споры», его место в системе отрасли трудового права.**

Понятие, сущность и задачи института «трудовые споры».

Обеспечения законности и правопорядка в сфере труда. Современное состояние законности в сфере труда. Правопорядок в трудовом праве. Конституционное право на защиту трудовых прав и законных интересов. Способы защиты трудовых прав и свобод.

**Тема 2. Понятие, виды и причины трудовых споров.**

Понятие трудовых споров, динамика их возникновения. Правовая природа трудового спора. Структура трудового спора. Правовое положение сторон трудового спора. Причины и условия возникновения трудовых споров. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру спора и по спорным правоотношениям. Понятие и структура профилактики трудовых споров. Профилактика трудовых споров на современном этапе развития российского общества.

**Тема 3. Разрешение трудовых споров: формы, способы, органы**

Принципы и сроки рассмотрения и разрешения трудовых споров. Продолжительность исковых и процессуальных сроков по трудовым спорам, их правовое значение. Юридические последствия пропуска исковых и процессуальных сроков по трудовым спорам. Органы, рассматривающие трудовые споры. Сущность процесса рассмотрения трудовых споров. Процессуальные особенности разрешения трудовых споров. Виды органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Виды органов, рассматривающих коллективные трудовые споры. Этапы примирительных процедур по рассмотрению коллективных трудовых споров. Юридический статус государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.

**Тема 4. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение ИТС в комиссии по трудовым спорам.**

Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Понятие и значение подведомственности индивидуальных трудовых споров. Соотношение подведомственности трудового спора и компетенции юрисдикционного органа, рассматривающего трудовой спор. Классификация индивидуальных трудовых споров по их подведомственности. Альтернативная процедура урегулирования трудовых споров с участием посредника (процедура медиации). Порядок образования комиссий по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам структурных подразделений. Правомочность заседания комиссии по трудовым спорам. Организация делопроизводства в комиссии по трудовым спорам. Порядок ведения заседания комиссии по трудовым спорам. Подготовка дела к заседанию комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам. Протокол заседания комиссии по трудовым спорам, его содержание. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам. Решение комиссии по трудовым спорам, его содержание. Обязательность решения комиссии по трудовым спорам. Порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам.

#### **Тема 5. Разрешение индивидуальных трудовых споров в суде**

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде. Предъявление иска по индивидуальному трудовому спору в суд. Основания отказа в приеме искового заявления. Подготовка трудового дела к судебному разбирательству. Доказательства, представляемые в суд по трудовому спору. Единоличное и коллегиальное рассмотрение индивидуального трудового спора. Процедура рассмотрения индивидуального трудового спора судом. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах. Мирное соглашение в суде по индивидуальному трудовому спору, его содержание и значение. Окончание производства по делу без вынесения решения. Решение суда по индивидуальному трудовому спору: требования и содержание. Заочное решение по индивидуальному трудовому спору: порядок принятия и содержание. Судебный приказ: содержание и значение. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в апелляционном, кассационном и надзорном порядке. Обратное взыскание сумм по отмененному решению суда.

#### **Тема 6. Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров**

Споры о признании трудовыми формально основанных на гражданско-правовом договоре отношений работника и работодателя. Споры о заключении трудового договора. Споры о содержании трудовых договоров. Споры по поводу внесения записей в трудовую книжку. Споры о переводах на другую работу. Споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий трудового договора. Споры об отстранении от работы. Рассмотрение споров о прекращении трудового договора. Восстановление на работе незаконно уволенного лица. Правовые последствия восстановления на работе. Споры о рабочем времени и времени отдыха. Споры об оплате труда: о взыскании заработной платы, о депремировании, об оплате сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, при браке продукции и простое. Рассмотрение споров о взыскании гарантийных и компенсационных выплат. Споры, связанные с ответственностью сторон трудового договора (дисциплинарной и материальной). Особенности рассмотрения споров о взыскании с работодателя имущественного и морального вреда, причиненного работнику. Споры, связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников.

Рассмотрение споров в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и правил по охране труда. Споры о применении законодательства о занятости.

#### **Тема 7. Порядок разрешения коллективных трудовых споров и право на забастовку**

Реализация права на забастовку. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах История развития законодательства о забастовках. Понятие и виды забастовки. Право на забастовку и его ограничение. Незаконные забастовки, порядок признания забастовки незаконной. Предупредительная часовая забастовка, порядок ее

объявления и проведения. Порядок проведения забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Перечни минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры. Ответственность работников за незаконные забастовки.

#### **Тема 8. Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров**

Понятие примирения, возможность его применения к разрешению трудовых споров. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Формы и способы примирения. Международный опыт применения примирения к разрешению социально-трудовых споров.

#### **Тема 9. Особенности независимого разрешения трудовых споров**

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Полномочия посредника. Вынесение решения с участием посредника. Понятие трудового арбитража, случаи его создания. Порядок разрешения трудового спора в трудовом арбитраже. Регламент деятельности трудового арбитража. Рекомендации трудового арбитража. Гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора.

### **4.3. ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1**

#### ***К ТЕМЕ № 4 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. РАЗРЕШЕНИЕ ИТС В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ***

*Занятие проводится в интерактивной форме посредством групповой дискуссии, в ходе которой обсуждаются проблемные аспекты темы и деловой игры.*

##### ***Вопросы к дискуссии:***

1. Понятие индивидуальных трудовых споров.
2. Стороны.
3. Предмет споров.
4. Виды индивидуальных трудовых споров.
5. Нормативные правовые акты, регулирующие индивидуальные правовые споры.
6. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
7. Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров.
8. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
9. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам.
10. Формирование комиссий по трудовым спорам (порядок избрания, численность и состав, срок полномочий).
11. Дополнительные гарантии для членов КТС. Компетенция КТС.
12. Сроки обращения в КТС.
4. Порядок рассмотрения споров в комиссии по трудовым спорам.
13. Решение комиссии по трудовым спорам: порядок принятия, исполнение и обжалование.

*Далее занятие проходит в форме проведения деловой игры, описание и сценарий которой содержится в пункте 6.4.2.*

##### ***Рекомендуемая литература***

###### ***Основная***

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN

978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А.Сапфинова, В.В.Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81697.html>

#### Дополнительная

Бельгисова, К.В. Трудовое право: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В.Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 503 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2

#### К ТЕМЕ № 5. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

*Занятие проводится в интерактивной форме посредством групповой дискуссии, в ходе которой обсуждаются проблемные аспекты темы.*

#### **Вопросы к дискуссии:**

1. Право работника на судебную защиту его прав и интересов.
2. Компетенция по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции: подведомственность и подсудность трудовых споров.
3. Сроки при обращении в суд для разрешения индивидуального трудового спора.
4. Порядок рассмотрения споров в судах общей юрисдикции.
5. Особенности распределения обязанностей по доказыванию в трудовых спорах.

Виды доказательств по трудовым спорам.

6. Освобождение от уплаты судебных расходов по трудовым спорам.
7. Сроки рассмотрения трудовых споров в судах.
8. Особенности составления искового заявления по трудовым спорам.
9. Возбуждение дела по трудовому спору.
10. Подготовка дела по трудовому спору к судебному разбирательству.
11. Судебное разбирательства.
12. Специфика рассмотрения трудовых споров.
13. Судебное решение по трудовому спору.
14. Вступление решения в законную силу.
15. Немедленное исполнение решения суда по трудовым спорам.
16. Правовые формы и основания участия в гражданском процессе государственных органов и профсоюзов.

**Рекомендуемая литература****Основная**

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А.Сапфинова, В.В.Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81697.html>

**Дополнительная**

Бельгисова, К.В. Трудовое право: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В.Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 503 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3****К ТЕМЕ № 6. ОСОБЕННОСТИ РАЗРЕШЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ  
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*Занятие проводится в интерактивной форме посредством групповой дискуссии, в ходе которой обсуждаются проблемные аспекты темы.*

**Вопросы к дискуссии:**

1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.
3. Разрешении споров о признании отношений трудовыми.
4. Разрешение трудовых споров об увольнении и переводах.
5. Разрешение трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности.
6. Разрешение трудовых споров об оплате труда.
7. Разрешение трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха.
8. Общая характеристика других категорий трудовых споров.

**Рекомендуемая литература****Основная**

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN

978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А.Сапфинова, В.В.Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81697.html>

#### Дополнительная

Бельгисова, К.В. Трудовое право: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В.Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 503 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

#### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4

#### К ТЕМЕ № 7. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

*Занятие проводится в интерактивной форме посредством групповой дискуссии, в ходе которой обсуждаются проблемные аспекты темы.*

#### Вопросы для обсуждения:

1. Понятие забастовки.
2. Право на забастовку и его ограничение.
3. Порядок объявления забастовки.
4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
5. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
6. Незаконные забастовки.

#### Рекомендуемая литература

##### Основная

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А.Сапфинова, В.В.Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст: электронный



// Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81697.html>

#### **Дополнительная**

Бельгисова, К.В. Трудовое право: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В.Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 503 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

#### **4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ**

Не предусмотрены учебным планом

### **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **5.1. Рекомендуемая литература**

##### **Основная**

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А.Сапфинова, В.В.Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81697.html>

##### **Дополнительная**

Бельгисова, К.В. Трудовое право: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В.Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное

и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 503 с.- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

### **5.2. Вопросы для самопроверки:**

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.
4. Трудовые процессуальные правоотношения.
5. Понятие и виды трудовых споров.
6. Принципы рассмотрения трудовых споров.
7. Подведомственность трудовых споров.
8. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.
9. Компетенция комиссии по трудовым спорам.
10. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
11. Порядок обжалования и исполнения решения КТС.
12. Сроки обращения в суд.
13. Подсудность трудовых споров.
14. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
15. Рассмотрение трудовых споров в Федеральной инспекции труда.
16. Рассмотрение индивидуальных служебных споров государственных гражданских служащих.
17. Особенности рассмотрения отдельных видов трудовых споров.
18. Споры об увольнении работников.
19. Споры о переводах работников.
20. Споры об оплате труда работников.
21. Споры, связанные с ответственностью сторон трудового договора.
22. Понятие и стороны коллективного трудового спора.
23. Начало коллективного трудового спора.
24. Порядок проведения примирительных процедур в ходе разрешения коллективного трудового спора.
25. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
26. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
27. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
28. Право на забастовку.
29. Порядок проведения забастовки.
30. Признание забастовки незаконной.
31. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
32. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

### **5.3. Темы рефератов для самостоятельной работы:**

1. Возникновение отношений по трудовым спорам: понятие, виды, причины и условия.
2. Пробелы правового регулирования института трудовых споров.
3. Принципы разрешения трудовых споров.
4. Вопросы подведомственности трудовых споров.
5. Значения Пленума Верховного суда для разрешения трудовых споров.
6. Формы и способы защиты трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудовых отношений.
7. Правовое значение непосредственных переговоров работника (или его представителя) с работодателем по вопросу урегулирования разногласий в трудовых отношениях.
8. Разрешение индивидуальных трудовых споров негосударственными органами.



9. Особенности разрешения индивидуальных споров.
10. Особенности разрешения индивидуальных споров о материальной ответственности.
11. Особенности разрешения индивидуальных споров об оплате труда.
12. Особенности разрешения споров об увольнении.
13. Особенности государственного и внесударственного судебного порядка разрешения трудовых споров.
14. Коллективные трудовые споры.
15. Примирительная комиссия как орган социального партнерства.
16. Роль посредника в разрешении трудовых споров.
17. Трудовой арбитраж как орган по разрешению трудовых споров.
18. Альтернативное разрешение трудовых споров.
19. Понятие и виды альтернативных форм и способов урегулирования трудовых споров.
20. Третейский суд как форма защиты прав субъектов трудовых отношений.
21. Третейское разрешение трудовых споров.
22. Осуществление права на забастовку: теория и практика.
23. Правовое положение работников во время защиты трудовых прав.
24. Самозащита работниками трудовых прав.
25. Международный опыт разрешения трудовых споров.
26. Значение соглашения по предмету трудового спора, этапы его урегулирования.

#### ***5.4. Ситуационные задания для самостоятельной работы:***

1. В ходе разработки новой системы оплаты труда генеральный директор ОАО «З» 11 апреля 2012 г. обратился к профсоюзному органу за получением мотивированного мнения в отношении направленного в его адрес проекта Положения о системе оплаты труда в «З», которым предполагалось изменение соотношения постоянной и переменной составляющих заработной платы работников. Сохраняя повременно–премиальную систему оплаты труда и общий размер заработной платы работников, руководитель ОАО предложил увеличить размер премиальной части и одновременно снизить размер тарифной части. 13 апреля 2012 г. профсоюзный комитет данной профсоюзной организации получил проект положения. Однако 15 апреля 2012 г. возвратил его работодателю, пояснив, что не может рассмотреть проект Положения о системе оплаты труда «З» по существу, поскольку работодателем нарушены требования, предусмотренные ст. 372 ТК РФ. Профком профсоюзной организации в сопроводительном письме указал, что работодателем не представлено обоснование по проекту локального нормативного акта, предложенного для обсуждения и подготовки мотивированного мнения. Генеральный директор ОАО «З» 15 апреля 2012 г. получил ответ профкома и проект локального нормативного акта, а 18 апреля 2012 г. Положение о системе оплаты труда «З» было утверждено в редакции, предложенной им для обсуждения. Профком профсоюзной организации обратился в государственную инспекцию труда с жалобой на противоправное поведение генерального директора. Проанализируйте ситуацию. Какие нарушения были допущены в ходе принятия локального нормативного акта? Какие способы защиты прав работников предусмотрены трудовым законодательством? Какое решение должна принять государственная инспекция труда?

2. Охарактеризуйте порядок инспектирования работодателей государственными инспекциями труда.

3. Заведующий подстанцией объединения «Скорая помощь» Р. был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Коллектив подстанции на общем собрании большинством голосов потребовал от работодателя немедленного восстановления Романова в должности. Однако директор объединения отказался рассматривать требования работников, на предложение создать примирительную комиссию не прореагировал. Тогда, проведя тайное голосование, коллектив подстанции принял решение о

проведении забастовки в течение одного дня, если приказ не будет отменен. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

### **5.5. Основные термины и понятия по всему курсу**

**Акты органов местного самоуправления** - акты, содержание нормы трудового права, действующие в пределах территории соответствующего муниципального образования.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

**Безработные** - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

**Внутренний трудовой распорядок** - правопорядок в сфере труда, действующий внутри конкретной организации.

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Временные работники** - работники, заключившие трудовой договор для выполнения временных, сроком до двух месяцев, работ.

**Время отдыха** - время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Диспозитивный метод** - метод правового регулирования, предполагающий равенство сторон и применяемый в сфере действия отраслей частного права.

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правил поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

**Дисциплинарный проступок** - противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

**Забастовка** - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

**Занятость** - деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

**Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного стимулирующего характера.

**Защита трудовых прав работников** - совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения нанесенного вследствие таких нарушений ущерба.

**Императивный метод** - метод правового регулирования, применяемый для воздействия на отношения, строящиеся на началах власти и подчинения их субъектов, характерный для публичных отраслей права.

**Индексация заработной платы** - регулярное повышение заработной платы в связи с ростом минимального потребительского бюджета.

**Индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового

договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**Источники трудового права** - результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере применения труда работников.

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

**Коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, обществ субъекта РФ или РФ, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества.

**Локальный нормативный акт** - нормативный акт организации, содержащий нормы трудового права, действующий в пределах этой организации.

**Мера труда** - количество работы, которое должен выполнить работник в соответствии с трудовым договором.

**Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений** - обусловленные предметом правового регулирования различные приемы, способы, средства воздействия права на общественные отношения (сочетание императивного и императивного методов правового воздействия).

**Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)** - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.

**Момент начала коллективного трудового спора** - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии с Трудовым кодексом РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

**Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда** - деятельность специально уполномоченных органов, направленных на защиту трудовых прав работников и пресечение нарушений этого законодательства.

**Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

**Неполное рабочее время** - рабочее время, продолжительность которого меньше чем нормальное или сокращенное рабочее время.

**Норма выработки** - установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу времени.

**Норма обслуживания** - количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени.

**Норма рабочего времени** - количество рабочего времени, выраженное в часах и отнесенное к определенному календарному периоду.

**Норма численности** - установленная штатная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных управленческих функций или объемов работы.

**Нормирование труда** - процесс проектирования, обоснования и юридического закрепления норм труда с учетом конкретных условий производства.

**Нормированное задание** - установленный объем работы, который работник или группа работников обязаны выполнить за единицу времени на повременно оплачиваемых работах.

**Оплата труда** - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплаты работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Ответственность по трудовому праву** - меры принуждения, применяемые к сторонам трудового договора, за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей.

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Перевод на другую работу** - изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

**Перемещение** - перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий трудового договора.

**Посредничество** - процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника-посредника.

**Правоотношение** – общественное отношение, урегулированное нормами права.

**Предмет отрасли права** - однородные общественные отношения, регулируемые нормами данной отрасли права; общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, связанные с применением труда наемных работников.

**Представитель нанимателя** - руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанного руководителя лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени РФ или субъекта РФ.

**Примирительные процедуры** - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

**Принудительный труд** - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

**Принципы трудового права** - выраженные в этой отрасли исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм.

**Прогул** - отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня или рабочей смены.

**Производственная деятельность** - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в

себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

**Профессиональное заболевание** - хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

**Профсоюз** - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства по оду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** - физическое лицо либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

**Рабочее время** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**Режим рабочего времени** - распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода.

**Рынок труда** - обусловленная спросом и предложением, складывающаяся по поводу найма труда и его условий совокупность стоимостных товарно-денежных взаимосвязей участников социально-трудовых отношений.

**Самозащита трудовых прав** - отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника.

**Сертификат безопасности** – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда, установленным государственным нормативным требованиями охраны труда.

**Система трудового права** - совокупность взаимосвязанных правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты.

**Служебное время** - время, в течение которого гражданского служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа или с графиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, также иные периоды, которые в соответствии с федеральным законом или нормативно-правовыми актами относятся к служебному времени.

**Служебный контракт** - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу или гражданским служащим о происхождении гражданской службы к замещению должности гражданской службы.

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

**Социальная защита** - комплекс мероприятий, проводимых в обществе при непосредственном и определяющем участии государства и направленных на обеспечение каждому члену общества достойного уровня жизни определенного качества.

**Социальное партнерство** - система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Срочный служебный контракт** - служебный контракт, заключающийся на определенный срок.

**Статус гражданского служащего** - его правовое положение (его права и обязанности).

**Субъекты трудового права** - участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями.

**Трудовая дисциплина** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

**Трудовое законодательство** - законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

**Трудовое право** - отрасль российского права, регулирующая отношения по применению наемного труда в организациях любой организационно-правовой формы путем сочетания императивного и диспозитивного способов государственного воздействия на эти отношения.

**Трудовое правоотношение** - общественное отношение, урегулированное нормами трудового права.

**Трудовой арбитраж** - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

**Трудовые споры** - неурегулированные разногласия, возникающие между работодателем и работником либо между работниками и работодателями по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о труде и условий трудового договора или установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

**Трудоспособность** - качество, которое позволяет работнику выполнять свою трудовую функцию.

**Трудоустройство** - система организационных, экономических, правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Функции трудового права** - обусловленные потребностями общества основные направления его воздействия на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда.

**Штатное расписание** - это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

## 7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1.Основная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвинова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/94555.html">https://www.iprbookshop.ru/94555.html</a>	*
2.	Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/79438.html">https://www.iprbookshop.ru/79438.html</a>	*
3.	Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А.Сапфинова, В.В.Волкова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/81697.html">https://www.iprbookshop.ru/81697.html</a>	*

### 7.2.Дополнительная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Бельгисова, К.В. Трудовое право: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В.Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/73261.html">http://www.iprbookshop.ru/73261.html</a>	*
2.	Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/74187.html">http://www.iprbookshop.ru/74187.html</a>	*
3.	Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 503 с.- Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/52577">http://www.iprbookshop.ru/52577</a> .- ЭБС «IPRbooks», по паролю.	*

### 7.3.Нормативные правовые акты, материалы судебной практики

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г. // Библиотечка Российской газеты, 1999 г., выпуск № 22-2; СПС «Консультант Плюс».

2. Международный Пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976 г. № 17. Ст. 291; СПС «Консультант Плюс».

3. Конвенция Международной Организации Труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 22 июня 1970 г. // Сборник "Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II"; «СПС «Консультант Плюс».

4. Конвенция Международной Организации Труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» от 21 июня 1988 г. // Сборник "Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II"; СПС «Консультант Плюс».

5. Конвенция Международной Организации Труда № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» от 26 июня 1978 г. // СЗ РФ. 2001. №50. Ст. 4651.

6. Конвенция «О защите прав человека и основных свобод» от 04 ноября 1950 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1998. № 20. Ст. 2143.

7. Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19 июня 1998 г. // Российская газета. 1998. 16 декабря.

8. Конвенция Международной Организации Труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» от 24 июня 1970 г. // Сборник "Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II"; СПС «Консультант плюс».

9. Конвенция Международной Организации Труда № 95 «О защите заработной платы» от 1 июля 1949 г. // СПС «Консультант плюс».

10. Конвенция Международной Организации Труда № 98 «О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров» от 01 июля 1949 г. // Международная организация труда: Конвенции и рекомендации. - М., 1991; СПС «Консультант плюс».

11. Рекомендация Международной Организации Труда № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» от 29 июня 1951 г. // Сборник "Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I"; СПС «Консультант плюс».

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в новой ред., с изм. и доп.)//СПС «Консультант плюс».

13. Федеральный закон от 01.05.1999 № 511-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 (в новой ред., с изм. и доп.)//СПС «Консультант плюс».

14. Федеральный закон Российской Федерации от 02 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в новой ред., с изм. и доп.)//СПС «Консультант плюс».

15. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 сентября 2014 г. № 635н «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 коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» // СПС «Консультант плюс».

16. Генеральное соглашение между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ//СПС «Консультант плюс».

#### 7.4.Периодические издания

№ п/п	Данные издания	Наличие в библиотеке филиала	Наличие в ЭБС	Другой источник
1.	Российская газета	*	-	-
2.	Солидарность	*	-	-
3.	Человек труда	*	-	-
4.	Труд и социальные отношения	*	-	-
5.	Юридическая наука	-	*	-
6.	Юстиция	-	*	-



7.	Теоретическая и прикладная юриспруденция	-	*	-
8.	Пермский юридический альманах	-	*	-
9.	Охрана труда и пожарная безопасность	-	*	-
10.	Закон и право	-	*	-
11.	Вопросы современной юриспруденции	-	*	-
12.	Вестник Российской правовой академии	-	*	-
13.	Вестник Пермского университета. Юридические науки	-	*	-
14.	Вестник Московского университета. Серия 11. Право	-	*	-
15.	Академический юридический журнал	-	*	-
16.	Актуальные проблемы российского права	-	*	-
17.	Трудовое право	-	-	*
18.	Трудовое право в России и за рубежом	-	-	*
19.	Вопросы трудового права	-	-	*
20.	Трудовые споры	-	-	*

## 8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№ п/п</i>	<i>Интернет ресурс (адрес)</i>	<i>Описание ресурса</i>
1.	<a href="http://kremlin.ru/mainpage/shtml">http://kremlin.ru/mainpage/shtml</a>	Президент Российской Федерации
2.	<a href="http://www.rost.ru">http://www.rost.ru</a>	Совет при Президенте РФ по реализации национальных проектов и приоритетных программ
3.	<a href="http://www.council.gov.ru">http://www.council.gov.ru</a>	Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ
4.	<a href="http://www.chelt.ru">http://www.chelt.ru</a>	Журнал «Человек и Труд».
5.	<a href="http://www.fnpr.ru">http://www.fnpr.ru</a>	Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России
6.	<a href="http://www.pravo.gov.ru">http://www.pravo.gov.ru</a>	Официальный Интернет-портал правовой информации
7.	<a href="http://www.rosmintrud.ru">http://www.rosmintrud.ru</a>	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
8.	<a href="http://www.ilo.org/">http://www.ilo.org/</a>	Международная организация труда
9.	<a href="http://www.vcug.ru">http://www.vcug.ru</a>	Всероссийский центр уровня жизни
10.	<a href="http://www.socpol.ru">http://www.socpol.ru</a>	Независимый институт социальной политики
11.	<a href="http://www.mkppr.ru">http://www.mkppr.ru</a>	Сайт Московской Конференции промышленников и предпринимателей
12.		

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента

В целях полного усвоения и уяснения основных положений дисциплины следует регулярно посещать лекции, практические занятия и иные формы обучения. Также необходимо вести конспекты лекций и уметь разрешать предлагаемые практические ситуации,

возникающие в сфере труда. Основной формой обучения должна стать самостоятельная работа.

При подготовке к зачету студенты могут обратиться к преподавателям с целью разъяснения положений, вызывающих затруднения по их уяснению.

При выполнении плана самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал в учебниках и учебных пособиях, указанных в списке к теме, а также познакомиться с публикациями в периодических изданиях, а также соответствующего раздела Трудового кодекса РФ. Подготовка студента не должна ограничиваться вышеприведенными источниками, поскольку трудовое законодательство развивается динамично и необходимо обращаться к нормативным актам, регулирующим соответствующие правоотношения в сфере труда.

Надо принять во внимание, что нормативные акты в силу объективных причин имеют тенденцию к быстрому устареванию, поэтому рекомендуется пользоваться справочно-правовыми системами, например, СПС «Консультант Плюс».

После изучения теоретического блока студенту предлагается самостоятельно найти ответы на вопросы для самопроверки. Часть вопросов носит поисковый характер: для ответа на поставленные вопросы достаточно найти соответствующие нормативно-правовые акты и определить правовые нормы, подлежащие применению. Предлагаемый глоссарий к изучаемым темам окажет студенту в этом необходимую помощь.

В процессе работы рекомендуется пользоваться университетской библиотекой «Онлайн» (Информацию о регистрации и пользовании данной услуги можно получить на сайте филиала в рубрике «Студенту» или в библиотеке филиала).

### ***9.2. Методические указания по подготовке к практическим занятиям***

В процессе изучения дисциплины практические занятия играют значительную роль. Они призваны закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой. Этим практические занятия способствуют закреплению студентами наиболее качественных знаний, а также позволяют осуществлять со стороны преподавателя текущий контроль над успеваемостью.

Перед подготовкой к практическому занятию студенты должны внимательно изучить программу курса, ознакомиться с планом практического занятия, подобрать соответствующую литературу и детально проработать все вопросы темы занятия.

Учебная программа позволяет студентам правильно сформулировать краткий план ответа, помогает лучше сориентироваться при проработке вопроса, способствует структурированию знаний. К наиболее сложным вопросам темы целесообразно составлять конспект ответов. Студенты должны готовить все вопросы практического занятия и обязаны уметь давать определения основным категориям, которыми оперирует данная учебная дисциплина.

Отвечать на тот или иной вопрос студентам рекомендуется наиболее полно и точно, при этом нужно уметь логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения, свободно оперировать этическими понятиями и категориями. Практические занятия преподаватель может проводить в различных формах: обсуждение вопросов темы, выполнение письменных работ, заслушивание рефератов по отдельным вопросам и их обсуждение на занятии, ролевые игры и т.д.

### ***9.3. Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям***

Не предусмотрены учебным планом

### ***9.4. Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ***

Не предусмотрены учебным планом

**9.5. Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ**  
не предусмотрено учебным планом

**9.6. Методические указания по подготовке к зачету**

Студенту необходимо внимательно разобраться в записях лекций и в материалах практических занятий, систематизировать и упорядочить накопленные знания. Каждая тема имеет свои узловые, основные, концептуально обобщающие вопросы, вокруг которых собирается все остальное. Это своеобразные «проверочные» вопросы перед зачетом. Студент, способный на них ответить, может считать себя подготовленным, к зачету.

Зачет проводится в форме собеседования по вопросам, предложенным в данной рабочей программе дисциплины.

Зачет проводится в устной форме.

Для прохождения зачета студенту необходимо иметь при себе зачетную книжку и письменные принадлежности.

Результат зачета выражается оценкой «зачтено» и «не зачтено» и объявляются сразу после законченного ответа студента.

В случае получения оценки «не зачтено» данная оценка заносится только в ведомость и считается академической задолженностью, которую студенту необходимо ликвидировать в течение текущего учебного года. В этом случае студенту выдается направление для сдачи зачета (повторно).

Неявка на зачет должна сопровождаться документом, подтверждающим причину невозможности явиться в день, обозначенный утвержденным расписанием.

Получение неудовлетворительной оценки считается академической задолженностью, ликвидировать которую можно дважды: первый раз – преподавателю, второй – комиссии в часы и дни обозначенные утвержденным графиком ликвидации академической задолженности.

**10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ,  
ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

<i>№ п/п</i>	<i>Название программы/Системы</i>	<i>Описание программы/Системы</i>
1.	СПС «Консультант Плюс»	Справочно-поисковая система, в которой аккумулирован весь спектр продуктов направленный на то, чтобы при принятии того или иного решения пользователь обладал всей полнотой информации. Ежедневно в систему вводятся тысячи новых документов, полученных из разных источников: органов власти и управления, судов, экспертов. В филиале СПС «Консультант Плюс» обновляется еженедельно.
2.	Программное обеспечение	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
3.	ЭБС	- ЭБС «IPRbooks» - Электронная библиотека ОУП ВО «АТиСО» - Электронная полнотекстовая база данных филиала (Акт ввода в эксплуатацию полнотекстовой базы данных КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО» от 27.02.1015 г.)
4.	Автоматизированная система управления	- АСУ «СПРУТ»

**11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Лекционный зал на 120 мест	<ul style="list-style-type: none"> <li>- телевизор, обеспечивающий просмотр видеoinформации;</li> <li>- учебная доска;</li> <li>- столы;</li> <li>- кресла;</li> <li>- шкафы;</li> <li>- трибуна.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition</li> <li>- Пакет офисных приложений Apache Open Office - свободное программное обеспечение.</li> </ul>
Аудитория № 307	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Столы;</li> <li>- стулья;</li> <li>- учебная доска;</li> <li>- компьютер;</li> <li>- монитор;</li> <li>- телевизор.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition</li> <li>- Пакет офисных приложений Apache Open Office - свободное программное обеспечение.</li> </ul>
Мультимедийная аудитория № 207	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Интерактивная доска;</li> <li>- телевизор;</li> <li>- проектор;</li> <li>- дата-камера;</li> <li>- микшерский пульт;</li> <li>- экран;</li> <li>- микрофоны;</li> <li>- скайп-камера;</li> <li>- компьютер с выходом в интернет;</li> <li>- монитор.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Система Консультант Плюс</li> <li>- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition</li> <li>- Пакет офисных приложений Apache Open Office - свободное программное обеспечение.</li> </ul>
Аудитория № 312	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Столы;</li> <li>- стулья;</li> <li>- учебная доска;</li> <li>- монитор.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition</li> <li>- Пакет офисных приложений Apache Open Office - свободное программное обеспечение.</li> </ul>
Мультимедийная аудитория № 101	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Столы;</li> <li>- стулья;</li> <li>- монитор;</li> <li>- компьютер;</li> <li>- интерактивная доска;</li> <li>- проектор.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition</li> <li>- Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.</li> </ul>
Читальный зал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Столы;</li> <li>- стулья;</li> <li>- шкафы</li> <li>- компьютер с выходом в интернет;</li> <li>- мониторы;</li> <li>- локальная сеть.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Система Консультант Плюс</li> <li>- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition</li> <li>- Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.</li> </ul>

## 12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

### 1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия;
- консультации преподавателя;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, проработка дополнительных заданий, тестовых материалов, работа с литературой.

### 2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- групповая дискуссия;
- деловая игра.

**Приложение №1**  
**к разделу № 6 Фонд оценочных средств**  
**для проведения промежуточной аттестации**  
**обучающихся по дисциплине**

## 6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция. При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом формирования компетенций, приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных ФГОС ВО по дисциплине «Трудовые споры».

*В результате освоения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:*

### **Общекультурные:**

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

### **Общепрофессиональные:**

ОПК-1 - способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

### **Профессиональные:**

ПК - 7 - владением навыками подготовки юридических документов.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения дисциплины				
		ОФО	ОЗФО	ОЗФО (уск)	ЗФО	ЗФО (уск)
1	ОК-6	8	8	6	10	-
2	ОПК-1	8	8	6	10	-
3	ПК-7	8	8	6	10	

## 6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням:

- от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень»,
- от 5 до 7 баллов - «базовый уровень»,
- от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

### **Описание показателей и критериев оценивания компетенций**

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<b>Понимание смысла компетенции</b>	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень

<b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)	Высокий уровень
<b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b>	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)	Высокий уровень

**Шкала оценки письменных ответов по дисциплине**

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично/ зачтено	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания	80 - 100
2	4/Хорошо/ зачтено	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности	70 - 79
3	3/Удовлетворительно/ зачтено	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно/ не зачтено	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки.	менее 60

**Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»**

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка за ответ</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное	60 - 100

		<p>Умеет делать выводы без существенных ошибок</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>	
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>	менее 60

**Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов**

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
80 - 100	5	отлично
70 ÷ 79	4	хорошо
60 ÷ 69	3	удовлетворительно
менее 60	2	неудовлетворительно

**6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Трудовые споры» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

**6.3.1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
2. Причины и условия возникновения трудовых споров.
3. Виды (классификация) трудовых споров.
4. Система и содержание принципов рассмотрения трудовых споров.
5. Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Виды органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.



6. Разрешение возникших разногласий самими спорящими сторонами (доюрисдикционная стадия).

7. Исковые (давностные) и процессуальные сроки по трудовым спорам.

8. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные комиссии по трудовым спорам.

9. Порядок образования комиссий по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам структурных подразделений организаций.

10. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.

11. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам, содержание решения комиссии по трудовым спорам.

12. Порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам.

13. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.

14. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.

15. Компетенция судов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Территориальная подсудность трудовых споров.

16. Предъявление иска по индивидуальному трудовому спору.

17. Подготовка трудового дела к судебному разбирательству.

18. Единоличное и коллегиальное рассмотрение индивидуального трудового спора. Заочное производство.

19. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.

20. Решение суда по индивидуальному трудовому спору.

21. Судебный приказ как способ защиты трудовых прав.

22. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в апелляционном, кассационном и надзорном порядке.

23. Споры о заключении трудового договора.

24. Споры о переводах на другую работу.

25. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работника.

26. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

27. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

28. Споры о расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

29. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

30. Споры о расторжении трудового договора с руководителем организации по инициативе работодателя.

31. Споры о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

32. Споры о рабочем времени и времени отдыха.

33. Споры об оплате труда, гарантиях и компенсациях.

34. Споры, связанные с дисциплинарной ответственностью.

35. Споры, связанные с материальной ответственностью работника.

36. Споры, связанные с материальной ответственностью работодателя.

37. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

38. Понятие, предмет коллективного трудового спора и его отграничение от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.

39. Классификация коллективных трудовых споров.

40. Порядок разрешения разногласий самими сторонами. Момент начала коллективного трудового спора. Этапы примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора.

41. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
42. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
43. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
44. Понятие забастовки. Право на забастовку и его ограничение.
45. Порядок объявления забастовки.
46. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
47. Незаконные забастовки.
48. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры. Ответственность работников за незаконные забастовки.
49. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.
50. Гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора.
51. Забастовка. Признаки, гарантии и право на забастовку.
52. Забастовка: понятие и виды.
53. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
54. Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности, основные задачи.
55. Полномочия федеральной инспекции труда. Правовой статус инспектора труда.
56. Требования, предъявляемые к исковому заявлению по трудовым спорам.
57. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
58. Международно-правовые стандарты в сфере защиты трудовых прав.
59. Защита трудовых прав в зарубежных странах.
60. Развитие законодательства о коллективных трудовых спорах.

### **6.3.2. Тестовые материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине**

#### **1. Трудовой спор - это:**

1. ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;
2. неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение к компетентному органу или лицу;
3. разногласия по трудовым вопросам.

#### **2. Общими принципами разрешения трудовых споров являются:**

1. открытость;
2. конфиденциальность;
3. законность;
4. учет интереса сторон;
5. беспристрастность.

#### **3. Какие виды третейских судов существуют:**

1. третейский суд, созданный сторонами;
2. третейский суд, созданный государством;
3. третейский суд ad hoc;
4. третейский суд для разрешения разногласий;
5. постоянно действующий третейский суд.

#### **4. Индивидуальным трудовым спором не являются:**

1. разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу учета мнения выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;
2. неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства;

3. спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;

4. разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

**5. Соглашение о передаче спора в третейский суд:**

1. требует нотариального удостоверения;
2. может содержаться в деловой переписке;
3. заключается в письменной форме;
4. может фиксироваться на аудионосителе;
5. не требует фиксации.

**6. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на:**

1. коллективные;
2. споры, которые инициирует профсоюз;
3. индивидуальные;
4. споры из трудовых отношений.

**7. Третейским судьей может быть:**

1. гражданин Российской Федерации;
2. лица с высшим образованием;
3. лица с высшим юридическим образованием;
4. любое лицо;
5. адвокат;
6. лицо, способное обеспечить беспристрастное разрешение спора;
7. лицо, прошедшее специальное обучение и имеющее соответствующий документ;
8. лицо, давшее согласие на исполнение обязанностей третейского судьи.

**8. Срок обращения за защитой своих трудовых прав составляет:**

1. три месяца со дня, когда субъект узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

2. месяц по спорам об увольнении;
3. год после нарушения субъективного права.

**9. Заседание КТС считается правомочным, если:**

1. присутствуют не менее половины членов КТС от каждой стороны;
2. присутствуют все члены КТС;
3. присутствуют 2/3 членов КТС;
4. присутствует председатель КТС и ее секретарь.

**10. Условия возникновения трудовых споров - это:**

1. обстоятельства работы;
2. обстоятельства производственного характера;
3. различное толкование субъектами норм трудового законодательства;

**11. Состав третейского суда формируется:**

1. истцом по согласованию со своим представителем;
2. сторонами спора;
3. руководством третейского суда;
4. органами, осуществляющими контроль за деятельностью третейских судов.

**12. Решение по трудовому спору является законным, если:**

1. решение вынесено юридически грамотно при точном соблюдении норм законодательства;

2. решение вынесено в строгом соответствии с подлежащими применению по делу нормами материального права и при точном соблюдении норм процессуального права со ссылкой на эти нормы;

3. решение мотивировано и содержит все имеющие значение для дела юридически

значимые обстоятельства.

**13. КТС вправе рассматривать:**

1. споры о взыскании денежной компенсации морального вреда;
2. споры о привлечении к дисциплинарной ответственности;
3. споры о восстановлении на работе;
4. споры о переводе на другую работу.

**14. Обязательным первым этапом разрешения коллективного трудового спора является:**

1. деятельность посредника;
2. деятельность примирительной комиссии;
3. деятельность трудового арбитража.

**15. По характеру трудовые споры делятся на:**

1. исковые;
2. коллективные;
3. неисковые;
4. индивидуальные.

**16. В каких случаях суд общей юрисдикции, разрешая трудовой спор, выносит определение:**

1. при разрешении дела по существу;
2. в случае оставления заявления без рассмотрения;
3. при разрешении несложных вопросов;
4. при утверждении мирового соглашения

**17. Решение КТС:**

1. является окончательным;
2. может быть обжаловано в вышестоящую КТС;
3. может быть обжаловано в суд;
4. может быть отменено в компетентном суде.

**18. Посредник вправе:**

1. предлагать возможные варианты урегулирования спора;
2. принимать решение по предмету спора сторон;
3. проводить совместные и отдельные заседания со сторонами спора;
4. разглашать информацию по предмету спора.

**19. Трудовой спор вправе рассмотреть:**

1. мировой судья;
2. третейский суд;
3. районный суд.

**20. Кто может инициировать отмену решения КТС:**

1. работник;
2. работодатель;
3. государственный инспектор труда;
4. прокурор;
5. профсоюз;

**21. За разрешением трудового разногласия субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений вправе обратиться:**

1. к профессиональному посреднику в области социально-трудовых отношений;
2. в постоянно действующий третейский суд;
3. к специалисту или эксперту в этой области;
4. к авторитетному лицу, чье мнение значимо для сторон.

**22. Решение по трудовому спору является обоснованным, если:**

1. в решении изложены все имеющие значение для дела юридически значимые обстоятельства, всесторонне и полно приведены доказательства, установленные в заседании;

2. в решение есть ссылки на законодательство и содержатся выводы о фактических обстоятельствах дела;

3. решение содержит все имеющие значение для дела юридически значимые обстоятельства.

**23. Исполнение решений КТС производится:**

1. только в добровольном порядке;
2. на основании исполнительного листа, получаемого в компетентном суде;
3. в добровольном порядке;
4. на основании удостоверения КТС.

**24. Альтернативными формами разрешения трудовых споров являются:**

1. рассмотрение трудового спора в суде общей юрисдикции;
2. рассмотрение трудового спора при участии посредника;
3. рассмотрение трудового спора инспекцией труда;
4. в третейском суде.

**25. Юрисдикционными органами являются:**

1. посредник;
2. примирительная комиссия;
3. суд общей юрисдикции;
4. инспекция труда;
5. КТС;
6. трудовой арбитраж;
7. третейский суд.

**26. Коллективным трудовым спором являются:**

1. разногласия об изменении норм труда;
2. разногласия по вопросам улучшения охраны труда в организации;
3. разногласия по вопросам применения трудового договора;
4. разногласия по вопросам изменения коллективных соглашений.

**27. Общий порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из:**

1. рассмотрения спора примирительной комиссией, трудовым арбитражем;
2. рассмотрения спора примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем;
3. рассмотрения спора примирительной комиссией.

**28. Кандидатуру посредника:**

1. назначают стороны;
2. рекомендует соответствующий государственный орган по урегулированию трудовых споров;
3. назначает работодатель.

**29. Основаниями для отмены решения третейского суда являются:**

1. третейское соглашение является недействительным по основаниям, предусмотренным законодательством;
2. решение третейского суда вынесено по спору, не предусмотренному третейским соглашением или не подпадающему под его условия;
3. решение третейского суда нарушает основополагающие принципы российского права.

**30. Признание забастовки незаконной производится:**

1. решением третейского суда;
2. решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы, Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа;
3. решением районного суда.

**6.3.3. Тематика курсовых работ**  
Не предусмотрено учебным планом

**6.3.4. Тематика контрольных работ**

Не предусмотрено учебным планом

**6.4. Дополнительные задания****6.4.1. Кейс-задачи для текущей аттестации****№ 1**

20 августа 2013 г. охранник Сидоров обратился в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 13 мая 2013 г.

В КТС у него не приняли заявление, сославшись на то, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Сидоров мотивировал это тем, что в июне месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Сидорова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Сидоров?

**№ 2**

Захаров обратился в КТС предприятия, где он работал, с заявлением об отмене приказа директора организации об объявлении ему выговора за нарушение трудовой дисциплины. Однако КТС отказалась принять заявление, пояснив Захарову, что им не был соблюден досудебный порядок разрешения трудового спора, установленный ч. 1 ст. 381 и ч. 2 ст. 385 ТК РФ, и потребовала представления доказательств принятия им мер по урегулированию спора при непосредственных переговорах с работодателем.

Какие доказательства должны быть представлены Захаровым? Права ли комиссия по трудовым спорам?

**№ 3**

В ООО «Эста Констракшен» была задержана выплата заработной платы за январь и февраль 2013 г. Каменов, Зинченко и Поляков обратились в КТС с заявлением о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы.

Председатель КТС отказал в принятии заявления, сославшись на то, что данный спор не относится к компетенции комиссии по трудовым спорам. Поскольку с заявлением о восстановлении нарушенных прав обратились трое работников, то спор относится к категории коллективного, который подлежит рассмотрению в порядке проведения примирительных процедур.

В каком порядке подлежат восстановлению нарушенные права Каменов, Зинченко и Поляков?

**№ 4**

В учебно-производственном комбинате у ряда работников возник спор по вопросу о заработной плате. Карташов был лишен премии на 50%, Харченко и еще трем рабочим - снижен тарифный разряд, а ремонтникам учебных мастерских перестали выплачивать надбавку за высокую квалификацию.

Собравшись вместе обиженные работники решили обратиться в суд, не надеясь, что имеющаяся на комбинате КТС удовлетворит их претензии.

Между тем КТС сама приняла решение о рассмотрении возникших споров.

Какой орган правомочен рассматривать возникшие на комбинате споры? Правомерно ли решение КТС?

**№ 5**

Крамаров приказом генерального директора ООО «КомАвтоТранс-Юг» был переведен на работу в другое структурное подразделение. Не согласившись с решением работодателя, Крамаров обратился в КТС с заявлением об отмене приказа и восстановлении его на работе.

Рассмотрев заявление Крамарова, КТС признала его требования подлежащими удовлетворению и восстановила его в прежней должности.

Не согласившись с решением КТС, работодатель обратился в суд с жалобой на действия комиссии по трудовым спорам.

Какие нарушения допустила комиссия по трудовым спорам? Какие нарушения допустил работодатель?

#### № 6

На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Мирошникова, но он заявил отвод председателю КТС, сославшись на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

#### № 7

Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев - студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление от пуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

#### № 8

В ОАО «Иском Плюс» комиссия по трудовым спорам была избрана на общем собрании коллектива работников с участием представителей работодателя в количестве двенадцати человек.

При этом шесть работников были избраны из числа представителей работодателя, другие шесть человек, избранные на этом собрании, должны были представлять интересы работников.

Насколько правомерно решение общего собрания коллектива работников? Составьте проект мотивировочной и резолютивной частей решения суда.

#### № 9

Токарь Савельев обратился в профсоюзный комитет предприятия с просьбой оказать ему помощь в урегулировании разногласия с работодателем о размере оплаты труда.

Председатель профсоюзного комитета разъяснил ему, что его просьба не относится к компетенции профкома. За рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора он вправе обратиться в КТС организации.

Прав ли председатель профсоюзного комитета?

#### № 10

Борисову была начислена, но не выплачена заработная плата в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

За защитой нарушенных прав Раскольников обратился в КТС.

Комиссия по трудовым спорам отказала ему в принятии заявления, сославшись на то, что в данной ситуации отсутствуют разногласия между работником и работодателем по поводу размера оплаты труда, что свидетельствует об отсутствии трудового спора. Одновременно КТС посоветовала Борисову обратиться в суд с заявлением о выдаче судебного приказа.

Оцените действия КТС.

#### № 11

При рассмотрении трудового спора комиссия по трудовым спорам подготовила проект решения об отказе в удовлетворении заявленного Рудневым требования, за которое проголосовало три члена КТС из пяти присутствующих на заседании КТС.

Можно ли считать в этом случае, что комиссия приняла решение об удовлетворении заявленного требования Кускова? Каковы правовые последствия такого решения?

#### № 12

Работники ОАО, считая, что размер дивидендов занижен, обратились в КТС ОАО о взыскании с работодателя неполученных доходов.

Правомочна ли КТС рассмотреть и разрешить данный спор по существу

**№ 13**

При рассмотрении заявления Сенина КТС не известила о времени и месте слушания дела представителя работодателя.

Работодатель обратился в КТС с заявлением о нарушении права работодателя и предупредил комиссию об устранении в будущем подобных нарушений.

Председатель КТС сообщил, что в связи с изменениями, внесенными в ТК РФ, участие представителя работодателя не предусмотрено, поэтому нарушений со стороны КТС нет.

Прав ли председатель КТС?

**№ 14**

В комиссию по трудовым спорам с заявлением о взыскании премиального вознаграждения обратился в защиту прав Уколова его представитель Шевелев.

Комиссия по трудовым спорам отказала в принятии заявления, мотивируя это тем, что вправе обратиться за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора сам работник, чьи права нарушены. Обосновано ли решение комиссии по трудовым спорам?

**№ 15**

Чернышов повторно не явился на заседание КТС завода «Металлист», на котором должно было быть рассмотрено его заявление об отмене дисциплинарного взыскания. Причина неявки Чернышова на заседание комиссии не была известна членам КТС.

Какое решение вправе принять КТС завода «Металлист»?

**№ 16**

По итогам ревизии у кладовщика Венедиктова была обнаружена недостача. Возместить причиненный материальный ущерб в добровольном порядке Венедиктов отказался.

Работодатель обратился в КТС с заявлением о взыскании материального ущерба, причиненного ему Венедиктовым. КТС отказала в принятии заявления работодателя.

Правомерно ли решение КТС?

**№ 17**

Директор объявил технологу цеха Мерзликину выговор за срыв производственного задания. Цеховая комиссия по трудовым спорам, куда обратился Мерзликин, отказалась рассмотреть его заявление, мотивируя свой отказ тем, что трудовой спор подлежит рассмотрению в общезаводской комиссии по трудовым спорам, так как обжалуется приказ директора, а не начальника цеха.

Правильно ли поступила цеховая комиссия?

Кто решает вопрос о создании цеховой КТС?

Где должен быть рассмотрен данный трудовой спор?

**№ 18**

Айрапетян работала кассиром в пункте обмена валюты коммерческого банка, с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. При обмене валюты клиент обманом изъял у Айрапетян 5 тыс. долларов США. Попытка Айрапетян вместе с охранником задержать клиента не увенчалась успехом.

Айрапетян достигла соглашения с руководством банка письменно о том, что она добровольно возмещает половину причиненного по ее вине материального ущерба, а банк отказывается от взыскания остальной части денег.

В соответствии с соглашением Айрапетян внесла в кассу банка 2,5 тыс. долларов США, однако работодатель обратился с иском в суд о взыскании оставшейся части ущерба.

Айрапетян в судебном заседании просила оставить заявление без рассмотрения, поскольку трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работником и работодателем, тогда как между сторонами данного дела было достигнуто письменное соглашение. Кроме того, Айрапетян просила суд снизить размер ущерба до 2,5 тыс. долларов США.



Суд, снизив размер ущерба, тем не менее довыскал с Айрапетян 1,5 тыс. долларов США. Правомерно ли действовал суд? Может ли быть обжалован судебный акт и каким образом?

#### № 19

Механик Коновалов обратился в суд с иском к ООО АТП «Транс-Абсолют» о взыскании стоимости куртки, украденной из гардероба. По его мнению, администрация не приняла необходимых мер для обеспечения сохранности имущества своих работников: гардеробщик отлучался с места работы, не заперев дверь.

В судебном заседании представитель ООО пояснил, что производство по делу следует прекратить, поскольку работником не соблюден предусмотренный ТК РФ досудебный порядок разрешения спора: он не обращался с соответствующим заявлением к работодателю.

Как должен поступить суд?

#### № 20

На общем собрании работников АО «Абинский механический завод» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

#### № 21

Охранник Асланов, уволенный за распитие спиртных напитков в рабочее время, обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестоко, поскольку он отмечал свой день рождения. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа председателя КТС. Какими правами пользуется уволенный повар в данной ситуации?

#### № 22

Районный суд удовлетворил иск Денисенко о восстановлении на работе. Денисенко явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в краевой суд и, пока тот не рассмотрел дело, Денисенко не будет восстановлен на работе.

Какими должны быть действия Денисенко в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

#### № 23

Набиева отработала в 2012 г. 9 месяцев и уволилась по собственному желанию.

Из расчета скольких дней отпуска ей должна быть исчислена компенсация за неиспользованный отпуск?

#### № 24

Забастовка авиадиспетчеров признана судом незаконной. Двое работников были уволены работодателем за нарушение трудовой дисциплины - отсутствие на работе в течение одного дня в ходе забастовки, семи работникам (в т.ч. председателю профкома, двум членам забастовочного комитета) объявлен выговор.

Работники решили объявить забастовку с требованием восстановить уволенных работников на работе.

Правомерны ли действия работодателя и работников?

#### № 25

Завод «Юг-Сельмаш» оказался в трудном финансовом положении. В результате заработная плата работникам не выплачивалась более трех месяцев.

Работники на общем собрании потребовали полного погашения долгов по заработной плате, предупредив, что в противном случае они проведут забастовку.

Является ли данный конфликт коллективным трудовым спором? В каком порядке он может быть разрешен?

**№ 26**

Конференция Шереметьевского профсоюза летного состава приняла решение о проведении забастовки, причиной которой был объявлен отказ администрации ОАО «Аэрофлот - Российские международные линии» от подписания коллективного договора. Администрация ОАО обратилась в Московский городской суд с заявлением о признании забастовки незаконной по тем основаниям, что виновником срыва примирительных процедур был профсоюз, не подготовивший для обсуждения в комиссии приложение к коллективному договору. Администрация ОАО предложила президиуму профсоюзной организации выработать проект приложения, а затем вернуться к подписанию всего документа. Представитель же работников вместо этого инициировал объявление забастовки. Нарушена ли примирительная и предзабастовочные процедуры? Какое решение должен принять суд?

**№ 27**

Работникам химического комбината перестали выдавать молоко, полагающееся им в связи с вредными условиями труда. Они обратились в профсоюзный комитет комбината. Во время переговоров с руководством выяснилось, что у комбината нет на это средств.

Тогда профсоюзный комитет комбината предупредил директора о возможности возникновения коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном законом. В ответ генеральный директор комбината заявил, что на данный комбинат подобный закон, как и многие другие, не распространяется, поскольку комбинат является совместным предприятием, что преобладающая доля капитала в нем принадлежит иностранной компании. Прав ли генеральный директор? Нормами какого закона следует руководствоваться для разрешения трудового спора?

**№ 28**

Профсоюзный комитет цеха № 2 фарфоро-фаянсового завода собрал собрание работников цеха, на котором поставил вопрос об объявлении забастовки в связи с тем, что заработную плату длительное время выдают не в денежной форме, а натурой - продукцией фабрики.

Правовой инспектор крайкома профсоюза предостерегал председателя профсоюзного комитета от такого шага, считая, что работники цеха не вправе объявлять забастовку.

Определите, кто прав?

**№ 29**

В ходе проведения забастовки представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению, забастовка в этой связи была прекращена по решению забастовочного комитета. Работодатель от выполнения заключенного соглашения уклонился, в связи с чем профсоюзный комитет обратился в суд с иском к работодателю об обязанности выполнения условий соглашения. Районный суд принял иск к производству и удовлетворил исковые требования.

Решение суда работодателем исполнено не было, в связи с чем забастовка была возобновлена. Однако суд признал ее незаконной по тем основаниям, что коллективный трудовой спор был разрешен, забастовка прекращена. Поэтому для объявления новой забастовки необходимо было заново пройти примирительные процедуры.

Оцените действия субъектов возникших правоотношений в точки зрения соответствия их закону.

**№ 30**

Краснодарский краевой суд признал незаконной предупредительную забастовку, проведенную членами профсоюза докеров Морского торгового порта, сославшись на нарушение работниками ч.2 ст. 410 ТК РФ. Суд не признал надлежащими доказательствами наличия кворума на собрании, показания свидетелей - участников собрания и видеозапись собрания, указав, что данное обстоятельство может подтверждаться только подлинными листами регистрации с подписями участников собрания или бюллетенями для голосования.

Оцените законность судебного акта.

**6.4.2. Учебная деловая игра к практическому занятию по теме:  
«Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС)»**

**Цели учебной деловой игры:** закрепление теоретических знаний студентов по дисциплине Актуальные проблемы трудового права; приобретение студентами навыков рассмотрения дел в комиссии по трудовым спорам (КТС); получение студентами опыта публичного выступления в суде.

**Вариант ситуации, предлагаемой для обсуждения**

Слесарь Иванов А.С. 11 декабря 2011 г., согласно докладной записке начальника участка, изготовил деталь с браком по своей вине. Вину А.С.Иванова подтверждает отдел по контролю качеством в акте о браке.

16 декабря 2011 г. с него было затребовано объяснение в письменном виде, которое он дал в устной форме. 10 января 2012 г. Иванову А.С. был объявлен выговор с формулировкой «за производственные упущения». Иванов А.С. приказ подписать отказался, но указал в нем, что его вины в браке нет.

Руководитель предприятия, согласно Положению о премировании организации, в январе 2012 г. лишил Иванова А.С. премии за декабрь 2011 г. В Положении работодателю предоставляется право лишать работников полностью или частично премии за выпуск бракованной продукции.

Администрация, оценив ущерб в 1000 руб., в целях возмещения ущерба виновными действиями Иванова А.С. издала 6 января 2012 г. распоряжение об удержании 30% из его заработка (заработок за декабрь составил 3000 руб.). Иванов А.С. в письменной форме выразил несогласие с решением администрации.

10 января 2012 г. Иванов А.С. обратился в КТС с заявлением. В нем Иванов А.С. возражает против вынесения в отношении его выговора, лишения премии за декабрь и произведения удержания из заработной платы за декабрь, так как эти действия работодателя не соответствуют трудовому законодательству. К тому же он является руководителем профсоюза организации. Работодатель не имеет права применять к не освобожденному руководителю профсоюзной организации дисциплинарных воздействий. Основной мотив работодателя при совершении этих действий - стремление избавиться от профсоюза в организации. Вышестоящей профсоюзной организации нет.

На заседании КТС Иванов А.С. по неизвестным причинам не явился. Не явился он и на второе заседание, поскольку его поздно известили. На втором заседании его заявление было оставлено без рассмотрения, так как не были представлены доказательства непосредственного урегулирования разногласия с работодателем.

20 января 2012 г. он вновь подал заявление, его приняли, зарегистрировали и назначили дату рассмотрения.

**Примерный состав участников деловой игры:**

- председатель КТС (от работодателя);
- секретарь КТС (от работников);
- три члена КТС со стороны работодателя;
- три члена КТС со стороны работников;
- государственный инспектор труда;
- заявитель - Иванов А.С.;
- юрист работодателя;
- работодатель;
- начальник отдела кадров;
- свидетель(и) – специалист (ы) со стороны работников,
- свидетель(и) – специалист (ы) со стороны работодателя;
- два эксперта, оценивающие деловую игру;
- преподаватель, выступающий в роли консультанта.

**Подготовка к деловой игре**

Преподаватель назначает дату проведения деловой игры, предлагает ознакомиться с фабулой дела, разъясняет цель, задачи, условия, место и порядок проведения игры.

После ознакомления с делом из числа наиболее успевающих студентов выбираются председатель, секретарь, заявитель, юрист работодателя, члены КТС, государственный инспектор по труду, а потом остальные участники. Рекомендуется выбирать наиболее подготовленных студентов, которые имеют опыт публичных выступлений и участия в других деловых играх.

Студенты, участвующие в деловой игре, должны тщательно изучить фабулу дела, действующее законодательство, подготовить необходимые материалы.

С учетом распределения ролей составляются документы, которые будут использоваться в игре:

- заявитель готовит заявление, которое будет рассмотрено на заседании;
- председатель вместе с секретарем и членами КТС готовит положение о работе КТС;
- секретарь готовит журнал приема заявлений, ведет протокол заседания, вместе с председателем готовит решение КТС;
- юрист работодателя отвечает за подготовку всех необходимых документов, подтверждающих позицию работодателя;
- начальник отдела кадров готовит приказы о лишении премий, объявлении выговора, удержании из заработной платы, докладную записку начальника цеха, акт о браке;
- работодатель помогает в подготовке своей «команды» к заседанию;
- государственный инспектор готовит заключение после вынесения решения КТС.

Лица, участвующие в заседании, заблаговременно инструктируются преподавателем.

В ходе игры необходимо акцентировать внимание на изучении материальных и процедурных норм Трудового кодекса РФ, а не на соревнование между противоборствующими сторонами.

#### **Примерный план проведения деловой игры**

1. Преподаватель объявляет тему деловой игры, проверяет явку участвующих в деле лиц и готовность материалов. Затем слово предоставляется председателю КТС.

2. Председатель открывает заседание КТС и объявляет, какое заявление будет рассматриваться.

3. Секретарь докладывает о явке на заседание членов КТС и лиц, участвующих в нем.

4. Председатель знакомит лиц, участвующих в деле, с порядком работы КТС на основании Положения о КТС организации.

Председатель зачитывает заявление работника, подтверждая возможность рассмотрения КТС этого заявления.

5. Затем слово поочередно предоставляется сторонам.

При необходимости на заседание вызываются свидетели и эксперты.

После того как КТС ознакомится со всеми материалами дела, она переходит к принятию решения по нему.

6. КТС принимает решение тайным голосованием, затем оформляет решение и оно выдается сторонам, участвующим в заседании.

Преподаватель может по ходу игры обращать внимание на те вопросы, которым следует уделить больше внимания в связи с их важностью.

Если по ходу игры у участников будут возникать вопросы, ответы на которые могли дать только «настоящие» участники заседания, преподаватель имеет право выступить с уточнениями сценария. Это не слагает ответственности со студента в качественной проработке своей роли.

#### **Разбор деловой игры и подведение итогов**

Это последний, но не менее важный этап игры. Его можно разбить на следующие подэтапы.

На первом преподаватель предоставляет слово первому эксперту для дачи заключения. Он оценивает готовность студентов к своим ролям, активность, компетентность, соответствие проведения заседания КТС Трудовому кодексу РФ. В его выступлении должен прозвучать анализ действий основных участников (с указанием положительных или отрицательных моментов). Второй эксперт высказывает свое мнение, дополняя первого эксперта.

На втором подэтапе необходимо дать высказаться студентам, участвующим в игре.

В конце преподаватель подводит итоги проведенного занятия, высказывает свое мнение об игре, указывает недостатки и положительные моменты в действиях игроков.

После завершения игры целесообразно аплодисментами поблагодарить ее участников.

#### **6.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

*Зачет проводится в форме собеседования по вопросам к зачету, представленным в данной рабочей программе дисциплины.*

*Утвержденный перечень вопросов к зачету находится в папке «Промежуточная аттестация» к ОПОП ВО 40.03.01 Юриспруденция*