

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДЭ.06.06 Защита трудовых прав и трудовые споры

Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

профиль – гражданско-правовой

квалификация – бакалавр

форма обучения – заочная

Год набора 2026

Город Киров

Автор(ы)-составитель(и) РПП:

Сурманидзе Илья Нодариевич, кандидат юридических наук, доцент кафедры правовых и общественных наук

Заведующий кафедрой:

Русакова Елена Андреевна, кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономики и государственного и муниципального управления

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры правовых и общественных дисциплин

протокол № 7 от «18» декабря 2025

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... | 4 |
| 2. | Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 5 |
| 3. | Содержание и структура дисциплины | 5 |
| 4. | Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине | 9 |
| 5. | Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 24 |
| 6. | Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 34 |
| | 6.1. Основная литература..... | 34 |
| | 6.2. Дополнительная литература..... | 34 |
| | 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы..... | 34 |
| | 6.4. Нормативные правовые документы..... | 35 |
| | 6.5. Интернет-ресурсы..... | 35 |
| | 6.6. Иные источники..... | 35 |
| 7. | Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы | 36 |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДЭ.06.06 «Защита трудовых прав и трудовые споры» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код компонента компетенции | Наименование компонента компетенции |
|-----------------|---|--|--|
| ПКс ОС-3 | Способен осуществлять выбор наиболее эффективных правовых способов защиты прав участников гражданского оборота и развития бизнеса | ПКс ОС-3.1 (очная форма; очнозаочная, заочная) | <ul style="list-style-type: none"> - составление и оформление документов, необходимые для защиты прав субъектов гражданского оборота; - оценка правовых последствий юридических фактов в сфере частного права. |

1.1. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|--|---|---|
| <p>Ведение дел в рамках конституционного, гражданского, административного судопроизводства</p> <p>Ведение дел в рамках конституционного, гражданского, административного судопроизводства</p> <p><i>Приказ Минтруда России от 10.09.2019 № 672н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по операциям с не-</i></p> | ПКс ОС-3.1 (очная форма; очно-заочная, заочная) | <p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Процессуальное законодательство и практика его применения (арбитражный и гражданский процесс, административно судопроизводство, производство по делам об административных правонарушениях) - Правила искового, упрощенного, приказного производства <p>на уровне умений: (типовые действия выполняются по заданному алгоритму):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Применять переговорные техники для отстаивания своей позиции - Составлять претензии, заявления, отзывы, жалобы, иные процессуальные документы - Представлять в суд доказательства, подтверждающие позицию, изложенную в процессуальных документах - Подготавливать устное выступление для усиления позиции, изложенной в процессуальных документах <p>Противодействовать процессуальным</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p><i>движимостью»</i></p> <p>- деятельность при оказании услуг по реализации вещных прав и прав требования на объекты недвижимости, не относящиеся к жилой недвижимости, в том числе на строящиеся, и (или) земельные участки, не относящиеся к жилым территориальным зонам</p> <p><i>Приказ Минтруда России от 09.10.2019 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»:</i></p> <p>- сбор и предварительный анализ данных о соответствии деятельности организации требованиям антимонопольного законодательства РФ; представление интересов организации в судах и антимонопольных органах</p> | | <p>злоупотреблениям, тактике затягивания процесса</p> <p>на уровне навыков: (<i>типовые действия выполняются по заданному алгоритму</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формирование позиции по судебному спору - Составление процессуальных документов - Расчет сумм денежных требований - Направление процессуальных документов в суд - Подготовка дела к судебному разбирательству - Подготовка и направление в суд необходимых ходатайств и заявлений - Принятие мер, направленных на обеспечение иска - Изложение позиции клиента в устном выступлении в суде |
|---|--|--|

2. Объем дисциплины и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 академ. часа).

Изучение дисциплины предполагает:

- контактную работу студентов с преподавателем (проведение лекционных, практических занятий и лабораторных практикумов) – 32 ч. по очной форме обучения (лекционных занятий - 16 ч. семинарных занятий - 16 ч.), 16 ч. по очно-заочной форме обучения (лекционных занятий - 8 ч. , семинарных занятий - 8 ч.), 8 ч. по заочной форме обучения (лекционных занятий - 4 ч., семинарных занятий - 4 ч.).
- самостоятельную работу студента - 40 ч. (очное), 56 ч. (очно-заочное), 64 ч. (заочное).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДЭ.06.06 «Защита трудовых прав и трудовые споры» относится к дисциплинам вариативной части по выбору профессионального цикла. Изучается в 8 семестре

на 4 курсе на очной форме обучения, 8 семестре 4 курса очно-заочной формы обучения, 4 курсе заочной формы обучения.

Освоение дисциплины «Основы юридической аргументации» является необходимой базой и рассматривается как предшествующее для изучения дисциплины:

Б1.В.ДВ.06.06 Защита трудовых прав и трудовые споры

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успева-ти**, промежу-точной ат-тестации |
|--------|--|---------------------------------|--|--------------|--------------|-----|----|---|
| | | Всего | Контактная работа обуча-ющихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ ЭО, ДОТ* | ПЗ/ ЭО, ДОТ* | КСР | | |
| Тема 1 | Тема 1. Понятие и юри-дическая природа за-щиты трудовых прав и трудовых прав и трудо-вых споров | 6 | 2 | | 2 | | 2 | О, МШ |
| Тема 2 | Тема 2. Органы, рас-сматривающие индиви-дуальные трудовые споры | 6 | 2 | | 2 | | 2 | О, Т |
| Тема 3 | Тема 3. Трудовые споры, возникающие при за-ключении трудового до-говора и изменении его условий | 4 | 1 | | 1 | | 2 | О, КС |
| Тема 4 | Тема 4. Трудовые спо-ры, возникающие при прекращении трудового договора | 4 | 1 | | 1 | | 2 | О, МК |
| Тема 5 | Тема 5. Трудовые спо-ры, возникающие из правоотношений, регу-лирующих рабочее время и время отдыха | 6 | 1 | | 1 | | 4 | О |
| Тема 6 | Тема 6. Трудовые спо-ры, возникающие в сфере оплаты и норми-рования труда | 6 | 1 | | 1 | | 4 | О |
| Тема 7 | Тема 7. Трудовые спо-ры, возникающие в сфере охраны труда | 6 | 2 | | 2 | | 4 | МК |
| Тема 8 | Тема 8. Трудовые спо-ры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций | 6 | 1 | | 1 | | 4 | О, МК |

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|---------------------------------|---|--------------|--------------|-----|----|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ ЭО, ДОТ* | ПЗ/ ЭО, ДОТ* | КСР | | |
| Тема 9 | Тема 9. Трудовые споры, возникающие в связи с материальной ответственностью сторон трудового договора | 6 | 1 | | 1 | | 4 | О |
| Тема 10 | Тема 10. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда | 6 | 1 | | 1 | | 4 | О, НД |
| Тема 11 | Тема 11. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы ученичества, подготовки, получения профессионального образования работниками | 6 | 1 | | 1 | | 4 | О |
| Тема 12 | Тема 12. Коллективные трудовые споры | 8 | 2 | | 2 | | 4 | О |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | зачет |
| Всего: | | 72 | 16 | | 16 | | 40 | |

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

–формы заданий текущего контроля успеваемости:). СЗ - ситуационные задачи, Т- тесты, УО – устный опрос.

Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | Форма текущего контроля успеваемости**, промежу- |
|-------|------------------------------|---------------------------------|---|----|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | СР | |

| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ЭО, ДОТ* | ПЗ/ ЭО, ДОТ* | КСР | | точной ат- тестации |
|---------|---|---|---------------|----------------|--------------------|-----|---|------------------------|
| Тема 1 | Тема 1. Понятие и юридическая природа защиты трудовых прав и трудовых прав и трудовых споров | 5 | 1 | | | | 4 | О, МШ |
| Тема 2 | Тема 2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры | 8 | 1 | | 1 | | 6 | О, Т |
| Тема 3 | Тема 3. Трудовые споры, возникающие при заключении трудового договора и изменении его условий | 8 | 1 | | 1 | | 6 | О, КС |
| Тема 4 | Тема 4. Трудовые споры, возникающие при прекращении трудового договора | 8 | 1 | | 1 | | 6 | О, МК |
| Тема 5 | Тема 5. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих рабочее время и время отдыха | 8 | 1 | | 1 | | 6 | О |
| Тема 6 | Тема 6. Трудовые споры, возникающие в сфере оплаты и нормирования труда | 5 | | | 1 | | 4 | О |
| Тема 7 | Тема 7. Трудовые споры, возникающие в сфере охраны труда | 5 | | | 1 | | 4 | МК |
| Тема 8 | Тема 8. Трудовые споры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций | 5 | 1 | | | | 4 | О, МК |
| Тема 9 | Тема 9. Трудовые споры, возникающие в связи с материальной ответственностью сторон трудового договора | 5 | 1 | | | | 4 | О |
| Тема 10 | Тема 10. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда | 5 | | | 1 | | 4 | О, НД |
| Тема 11 | Тема 11. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы ученичества, подготовки, получения профес- | 5 | 1 | | | | 4 | О |

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успева-ти**, промежу-точной ат-тестации |
|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|--|--------------|--------------|-----|----|---|
| | | Всего | Контактная работа обуча-ющихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ ЭО, ДОТ* | ПЗ/ ЭО, ДОТ* | КСР | | |
| | сионального образова-ния работниками | | | | | | | |
| Тема 12 | Тема 12. Коллектив-ные трудовые споры | 5 | | | 1 | | 4 | О |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | зачет |
| Всего: | | 72 | 8 | | 8 | | 56 | |

Заочная форма обучения

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | | Форма текущего контроля успева-ти**, промежу-точной ат-тестации | |
|--------|--|---------------------------------|--|--------------|--------------|-----|----|---|-------|
| | | Всего | Контактная работа обуча-ющихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ ЭО, ДОТ* | ПЗ/ ЭО, ДОТ* | КСР | | | |
| Тема 1 | Тема 1. Понятие и юриди-ческая природа за-щиты трудовых прав и трудовых прав и трудо-вых споров | 6 | 1 | | | | | 5 | О, МШ |
| Тема 2 | Тема 2. Органы, рас-сматривающие индиви-дуальные трудовые споры | 6 | | | | 1 | | 5 | О, Т |
| Тема 3 | Тема 3. Трудовые споры, возникающие при за-ключении трудового до-говора и изменении его условий | 8 | 1 | | | 1 | | 6 | О, КС |
| Тема 4 | Тема 4. Трудовые спо-ры, возникающие при прекращении трудового договора | 8 | 1 | | | 1 | | 6 | О, МК |
| Тема 5 | Тема 5. Трудовые спо-ры, возникающие из правоотношений, регу-лирующих рабочее время и время отдыха | 7 | | | | 1 | | 6 | О |
| Тема 6 | Тема 6. Трудовые спо-ры, возникающие в сфере оплаты и норми-рования труда | 5 | | | | | | 5 | О |
| Тема 7 | Тема 7. Трудовые спо-ры, возникающие в сфере охраны труда | 5 | | | | | | 5 | МК |
| Тема 8 | Тема 8. Трудовые спо-ры, возникающие | 5 | | | | | | 5 | О, МК |

| № п/п | Наименование тем (разделов), | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | | СР | Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|---------------------------------|---|--------------|--------------|-----|----|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ* | ЛР/ ЭО, ДОТ* | ПЗ/ ЭО, ДОТ* | КСР | | |
| | относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций | | | | | | | |
| Тема 9 | Тема 9. Трудовые споры, возникающие в связи с материальной ответственностью сторон трудового договора | 5 | | | | | 5 | О |
| Тема 10 | Тема 10. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда | 5 | | | | | 5 | О, НД |
| Тема 11 | Тема 11. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы ученичества, подготовки, получения профессионального образования работниками | 5 | | | | | 5 | О |
| Тема 12 | Тема 12. Коллективные трудовые споры | 7 | 1 | | | | 6 | О |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | зачет |
| Всего: | | 72 | 4 | | 4 | | 64 | |

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и юридическая природа защиты трудовых прав и трудовых споров.

Понятие трудового спора. Понятие индивидуального трудового спора. Понятие коллективного трудового спора. Способы защиты трудовых прав работников.

Структура трудового спора. Классификация трудовых споров и ее практическое значение. Причины и условия возникновения трудовых споров

Тема 2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Комиссия по трудовым спорам (КТС). Суд, как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Изменение подсудности по Гражданскому процессуальному кодексу РФ.

Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Система нормативно-правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров.

Тема 3. Трудовые споры, возникающие при заключении трудового договора и изменении его условий.

Юридические гарантии при приеме на работу. Необоснованный отказ в приеме на работу.

Споры, вызванные несоблюдением порядка заключения трудового договора.

Несоблюдение работодателем требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника. Неправомерное заключение срочного трудового договора. Необоснованное продление срока испытания при приеме на работу. Требование от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

Споры, возникающие в связи с неправомерным переводом работника на другую работу. Споры, возникающие при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда.

Тема 4. Трудовые споры, возникающие при прекращении трудового договора

Споры, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя:

- в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
 - в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей.
- Споры, возникающие при расторжении трудового договора по иным основаниям.

Тема 5. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих рабочее время и время отдыха

Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих продолжительность рабочего времени. Трудовые споры, возникающие в связи с отказом работодателя установить неполное рабочее время. Споры, возникающие по поводу продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Споры в связи с привлечением к работе в ночное время работников, которые не должны быть допущены к такой работе на основании закона. Споры по поводу привлечения работников к сверхурочной работе. Споры, возникающие при установлении работникам сменной работы по графику сменности. Споры, возникающие при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Споры, возникающие по поводу предоставления и непредоставления работникам отпусков, по поводу получения компенсации за неиспользованный отпуск.

Тема 6. Трудовые споры, возникающие в сфере оплаты и нормирования труда

Споры, возникающие из правоотношений в сфере оплаты труда. Нарушение работодателем принципа установления равной оплаты труда за труд равной ценности. Споры по поводу установления окладов, компенсационных, стимулирующих выплат. Споры по поводу оплаты труда при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Споры по поводу оплаты сверхурочной работы. Споры по поводу оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Споры, возникающие в связи с разногласиями работодателя и работника-совместителя по вопросам оплаты труда. Споры, возникающие при введении, замене и пересмотре норм труда.

Тема 7. Трудовые споры, возникающие в сфере охраны труда.

Споры, возникающие при несоблюдении работодателем требований охраны труда. Споры, возникающие при нарушении работодателем требований охраны труда обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.

Тема 8. Трудовые споры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций

Споры, возникающие при непредставлении законных гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением. Споры, возникающие при непредставлении законных гарантий и компенсаций работникам при расторжении трудового договора.

Тема 9. Трудовые споры, возникающие в связи с материальной ответственностью сторон трудового договора

Споры, возникающие при причинении материального ущерба другой стороне трудового договора. Споры по поводу установления ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Тема 10. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда

Споры, возникающие по поводу наложения работодателем незаконных дисциплинарных взысканий на работников. Споры о восстановлении на работе лиц, уволенных работодателем по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Тема 11. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы ученичества, подготовки, получения профессионального образования работниками.

Споры, возникающие при нарушении работодателем прав работников на подготовку, профессиональное образование. Договор, заключаемый между работником и работодателем. Отграничение от ученического договора. Прекращение договора, ученического договора. Обязанность работника отработать определенный срок после окончания обучения. Требования ст. 249 ТК РФ. Судебная практика.

Тема 12. Коллективные трудовые споры

Коллективные трудовые споры, причины их возникновения. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок. Правовые последствия признания забастовки незаконной. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1 В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДЭ.06.06 «Защита трудовых прав и трудовые споры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема (раздел) | Методы текущего контроля успеваемости |
|--|--|
| Тема 1. Понятие и юридическая природа защиты трудовых прав и трудовых споров. | Опрос, мозговой штурм в малых группах |
| Тема 2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. | Опрос, тестирование |
| Тема 3. Трудовые споры, возникающие при заключении трудового договора и изменении его условий | Опрос, круглый стол с участием работодателей |
| Тема 4. Трудовые споры, возникающие при прекращении трудового договора | Опрос, метод кейсов |
| Тема 5. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих рабочее время и время отдыха | Опрос |
| Тема 6. Трудовые споры, возникающие в сфере оплаты и нормирования труда | Опрос |
| Тема 7. Трудовые споры, возникающие в сфере охраны труда | Опрос, метод кейсов |

| | |
|---|-----------------------|
| Тема 8. Трудовые споры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций | Опрос, метод кейсов |
| Тема 9. Трудовые споры, возникающие в связи с материальной ответственностью сторон трудового договора | Опрос |
| Тема 10. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда | Опрос, научный доклад |
| Тема 11. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы ученичества, подготовки, получения профессионального образования работниками | Опрос |
| Тема 12. Коллективные трудовые споры | Опрос |

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1 «Понятие и юридическая природа защиты трудовых прав и трудовых споров».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – устный опрос, мозговой штурм.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы к устному опросу по теме:

1. Дайте определение понятию «трудовой спор».
2. Что понимается под индивидуальным трудовым спором?
3. Дайте определение понятию «коллективный трудовой спор».
4. Какова юридическая природа трудового спора.
5. Разграничьте понятия трудовой спор, трудовое разногласие сторон и трудовое правонарушение, как они взаимосвязаны друг с другом?
6. С какого момента разногласия спорящих субъектов трудового права перерастают в трудовой спор?
7. В чем заключается самозащита трудовых прав? Можно ли характеризовать самозащиту как трудовой спор?
8. Какова динамика возникновения трудового спора, связанного с правонарушением?
9. Раскройте структуру трудового спора.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – мозговой штурм по теме дисциплины

Мозговой штурм в малых группах. Студент должен проявлять активность в группе при анализе поставленной задачи, обеспечивать выработку принимаемого группой решения, поиск нормативного и судебного обоснования решаемой проблемы. Работа в группе на практическом занятии оценивается максимум 10 баллов. В зависимости от критериев оценки активности студента в группе ему выставляется соответствующий балл. За полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников группа (студент) получает 10 баллов, дополнение – от 1 до 3 баллов.

Решите задачу.

На предприятии АО «Завод Железобетон» работник Иванов отказался выполнять работу, порученную ему устно и не предусмотренную трудовым договором. Порученная работа угрожала здоровью работника. Работник известил в письменной форме своего непосредственного руководителя об отказе от работы. Можно ли рассматривать сложившуюся ситуацию как трудовой спор?

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для мозгового штурма приведена в Таблице 4.2.2.

Типовые оценочные материалы по теме 2 «Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – устный опрос, тестирование.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы к устному опросу по теме:

1. Какие органы вправе рассматривать индивидуальные трудовые споры?
2. Является ли проведение переговоров между работником и работодателем в случае возникновения индивидуального трудового спора необходимым условием перед обращением работника в суд?
3. Расскажите о порядке формирования комиссии по трудовым спорам (КТС).
4. Перечислите категории трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах.
5. Кому может принадлежать инициатива обращения в комиссию по трудовым спорам?
6. Какие категории граждан могут обращаться в суд в случае отказа в приёме на работу?
7. В какой срок комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор?
8. Назовите сроки для обращения в суд по индивидуальным трудовым спорам.
9. Каков порядок организации и деятельности комиссии по трудовым спорам?
10. Разработка проекта локального нормативного акта «Положение о комиссии по трудовым спорам».

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – тестирование по теме дисциплины

Задания для тестирования:

1. Комиссия по трудовым спорам создается:
 - А) Только по инициативе работодателя.
 - Б) Только по инициативе работников.
 - В) Обязательно волеизъявление как работников, так и работодателя.
 - Г) По инициативе работников и (или) работодателя
2. Комиссии по трудовым спорам
 - А) Могут образовываться в структурных подразделениях организации.
 - Б) Не могут быть образованы в структурных подразделениях организации.
 - В) Действуют за пределами организации.
 - Г) Трудовой кодекс РФ не содержит данных положений. Однако создание КТС в структурных подразделениях организации можно предусмотреть в локальном акте.
3. Комиссия по трудовым спорам
 - А) Имеет свою печать.
 - Б) Не имеет своей печати.
 - В) Использует печать организации.
 - Г) Этот вопрос решает сама КТС.
4. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава
 - А) Секретаря комиссии.
 - Б) Секретаря и председателя комиссии.
 - В) Секретаря, председателя, заместителя председателя комиссии.

Г) Избрание лиц осуществляется по усмотрению КТС.

5. Комиссия по трудовым спорам рассматривает:

А) Коллективные трудовые споры.

Б) Индивидуальные и коллективные трудовые споры.

В) Индивидуальные трудовые споры.

Г) Компетенция комиссии по трудовым спорам устанавливается локальным актом организации.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для тестовых заданий приведена в Таблице 4.2.6.

Типовые оценочные материалы по теме 3 «Трудовые споры, возникающие при заключении трудового договора и изменении его условий».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос, круглый стол с участием работодателей.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы к устному опросу по теме:

1. Раскройте проблему включения в трудовой договор условий, ухудшающих положение работников.

2. Раскройте проблему понимания работодателем допустимых пределов улучшения условий труда работника. Приведите пример споров, вытекающих из условий

3. Что означает «необоснованный отказ» при приеме на работу?

4. Каковы проблемы несоблюдения работодателем требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации?

5. Приведите пример споров, возникающих при неправомерном заключении срочного трудового договора.

6. Споры, вызванные необоснованным продлением срока испытания при приеме на работу.

7. Споры, возникающие в связи с заявлением работодателем требования от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

8. Приведите пример трудовых споров, возникающих в связи с неправомерным переводом работника на другую работу.

9. Разграничьте понятия: «перевод» и «перемещение». Почему на практике возникают трудности в понимании данных явлений? Подготовьте ответ по схеме:

1. Общие положения о переводе

2. Разграничение «перевода» и иных схожих с ним институтов:

А) Отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место.

Б) Отличие перевода на другую работу от изменения наименования профессии.

В) Отличие перевода на другую работу от отстранения от работы.

Г) Отличие перевода на другую работу от совмещения должностей.

Д) Отличие перевода на другую работу от совместительства.

3. Виды перевода на другую работу:

А) Виды переводов в зависимости от сроков.

Б) Виды переводов, различаемые по субъекту инициативы перевода.

В) Виды перевода, различаемые по месту перевода.

Приведите примеры споров, возникающих при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – круглый стол по теме дисциплины

Тематика круглого стола с участием работодателей: «Проблемы и последствия несоблюдения работодателем порядка заключения трудового договора»

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для круглого стола приведена в Таблице 4.2.4.

Типовые оценочные материалы по теме 4 «Трудовые споры, возникающие при прекращении трудового договора».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – Опрос, метод кейсов.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы к устному опросу по теме:

1. Дайте характеристику трудовых споров, возникающих при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Рассмотрите все возможные варианты, например, нарушение преимущественного права при оставлении на работе, нарушение сроков, невыплата либо неправильно исчисленная выплата выходного пособия и т.д. Приведите примеры.

2. В чем заключаются особенности трудовых споров, возникающих при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации?

3. Дайте характеристику трудовых споров, возникающих при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях. Приведите примеры.

4. Споры, возникающие при расторжении трудового договора по иным основаниям по инициативе работодателя.

5. Спорные и конфликтные ситуации, возникающие при необходимости расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

6. Споры, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работника.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – метод кейсов по теме дисциплины

Метод кейсов (кейс-стади). Преподаватель готовит кейс (на бумаге или электронном носителе). В кейсе содержится описание жизненной ситуации, а также набор фактических материалов, связанных с ней. Студенты работают в малых группах (по 5-6 человек). На основании представленных материалов и описания они должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути вопроса, выявить ключевые проблемы, предложить возможные основные и альтернативные решения, выбрать оптимальный вариант из имеющихся и аргументировать его. На следующей стадии каждая группа представляет свои результаты анализа и вариант решения наглядно (доска, флипчарт и т.п.). Затем проходит общая дискуссия, подведение итогов дискуссии и выбор лучшего решения.

Решите задачи.

1. Чижов заключил с фабрикой «Ликонф» срочный трудовой договор на полтора месяца. Чижов проработал пятнадцать дней и решил уволиться по собственному желанию и написал заявление об увольнении. Директор сказал Чижову, что ему необходимо отработать 14 дней. Проработав 7 дней, Чижов на работу не вышел и был уволен за прогул по п/п «а» п.6 ст. 81 ТК РФ. Чижов обратился в суд. Разрешите спор.

2. В учреждении проведены мероприятия по сокращению численности и штата работников. 1 июля работники, планируемые к высвобождению, получили уведомления о сокращении и предстоящим увольнении по данному основанию. Вакантных должностей для предложения работникам не имелось. 31 августа работники были уволены по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Прокомментируйте ситуацию

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для метода кейсов приведена в Таблице 4.2.4.

Типовые оценочные материалы по теме 5 «Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих рабочее время и время отдыха».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Приведите пример трудовых споров, возникающих из правоотношений, регулирующих продолжительность рабочего времени.
2. Приведите пример возможных неурегулированных разногласий между работником и работодателем по поводу продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.
3. Приведите пример возможных неурегулированных разногласий между работником и работодателем в связи с привлечением к работе в ночное время.
4. Раскройте проблемы применения ненормированного рабочего дня.
5. Охарактеризуйте споры, возникающие по поводу привлечения работников к сверхурочной работе.
6. Покажите возможности изменения режима рабочего времени.
7. Покажите значение детального колдоговорного регулирования рабочего времени и времени отдыха.
8. Приведите пример споров, возникающих при установлении работникам сменной работы по графику сменности.
9. Каким образом возможно привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?
10. Охарактеризуйте споры, возникающие по поводу предоставления и непредоставления работникам отпусков, по поводу получения компенсации за неиспользованный отпуск. Приведите примеры

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Типовые оценочные материалы по теме 6 «Трудовые споры, возникающие в сфере оплаты и нормирования труда».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Проанализируйте положения ст. 137 Конституции Российской Федерации статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации. С учетом положений указанных статей сделайте вывод о минимальном размере оплаты труда.
2. Какова структура заработной платы?
3. Входят ли социальные выплаты в систему оплаты труда?
4. Дайте общую характеристику споров, возникающих из правоотношений в сфере оплаты труда.
5. Раскройте проблему нарушения работодателем принципа установления равной оплаты труда за труд равной ценности.
6. Приведите пример споров по поводу установления окладов, компенсационных, стимулирующих выплат.
7. Охарактеризуйте споры по поводу оплаты труда при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В чем заключена основная проблема?
8. Раскройте проблемы оплаты сверхурочной работы.

9. Споры по поводу оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни.
 10. Приведите пример споров, возникающих в связи с разногласиями работодателя и работника-совместителя по вопросам оплаты труда.
 11. Подготовьтесь к анализу Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
 12. Приведите примеры спорных ситуаций по вопросам выплаты отпускных.
 13. Охарактеризуйте споры, связанные с удержанием работодателем средств из заработной платы.
 14. Приведите пример конфликтных ситуаций при решении вопроса об оплате времени простоя.
 15. Назовите причины и условия возникновения споров при введении, замене и пересмотре норм труда
- Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.*

Типовые оценочные материалы по теме 7 «Трудовые споры, возникающие в сфере охраны труда».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос, метод кейсов.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Дайте общую характеристику споров, возникающих при несоблюдении работодателем требований охраны труда.
2. Споры, возникающие при нарушении работодателем требований охраны труда обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – метод кейсов по теме дисциплины

Решите задачу: Химик Тихомиров несколько раз обязывался руководителем пройти инструктаж по правилам работы с поступившими новыми реактивами, однако на инструктаж он не являлся без уважительных причин, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности. На следующий день при работе с реактивами он получил сильные ожоги. По мнению Тихомирова ответственность за несчастный случай несет работодатель, однако последний своей вины не признал. Тихомиров обратился в суд за защитой своих прав. Разрешите ситуацию

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для метода кейсов приведена в Таблице 4.2.5.

Типовые оценочные материалы по теме 8 «Трудовые споры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос, метод кейсов.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Споры, возникающие при непредставлении законных гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением.
2. Споры, возникающие при непредставлении законных гарантий и компенсаций работникам при расторжении трудового договора.
3. Споры, возникающие при непредставлении законных гарантий при направлении работников в служебные командировки.
4. Возможно ли одновременное предоставление работнику гарантий и компенсаций?
5. Охарактеризуйте споры, возникающие при непредставлении законных гарантий и компенсаций работникам в иных случаях, предусмотренных законом..

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – метод кейсов по теме дисциплины

Решите задачи:

1. Приказом руководителя организации экономист Фомкин был переведен с его согласия на работу в филиал компании, расположенный в другой местности. Работодатель обеспечил за свой счет перевозку Фомкина, выплатил причитающиеся суммы на Фомкина и его семью.

Проработав на новом месте полгода, Фомкин принял решение об увольнении по собственному желанию. Работодатель удовлетворить заявление Фомкина отказался и потребовал вернуть все компенсационные выплаты, произведенные в связи с переездом. Работодатель с соответствующим заявлением обратился в суд.

2. Гр-ка Кузнецова была уволена работодателем по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников. При этом ей было выдано пособие на период до трудоустройства в размере месячного заработка (на первый месяц). В течение первого месяца после расторжения трудового договора по указанному основанию гр-ка Кузнецова заболела и предъявила прежнему работодателю листок временной нетрудоспособности для получения пособия. Работодателем Кузнецовой в выплате пособия было отказано по следующему основанию – взамен утраченного заработка (независимо от причины утраты – сокращение, временная нетрудоспособность и т.п.) работнику полагается только одно пособие. Кузнецова обратилась в суд с иском о взыскании пособия. Прокомментируйте ситуацию.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для метода кейсов приведена в Таблице 4.2.5.

Типовые оценочные материалы по теме 9 «Трудовые споры, возникающие в связи с материальной ответственностью сторон трудового договора».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Трудовые споры, возникающие при привлечении работника к материальной ответственности.

2. Проблемы коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение имущественного ущерба.

3. Материальная ответственность работодателя перед работником в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Трудовые споры, возникающие при установлении материальной ответственности работодателя.

4. Материальная ответственность работодателя перед работником за ущерб, причиненный имуществу работника. Трудовые споры, возникающие при установлении материальной ответственности работодателя.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы. Трудовые споры.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Типовые оценочные материалы по теме 10 «Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос, научный доклад.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины в организации.

2. Назовите меры дисциплинарного взыскания и охарактеризуйте порядок их наложения.

3. Дайте общую характеристику споров, возникающих по поводу наложения работодателем незаконных дисциплинарных взысканий на работников

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Средство оценивания – научный доклад дисциплины

Темы научных докладов.

1. Споры о восстановлении на работе лиц, уволенных работодателем по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Споры о восстановлении на работе лиц, уволенных работодателем по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности руководителей

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков для научного доклада приведена в Таблице 4.2.3.

Типовые оценочные материалы по теме 11 «Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы ученичества, подготовки, получения профессионального образования работниками».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Споры, возникающие при нарушении работодателем прав работников на подготовку и профессиональное образование работников.

2. Проблемы недействительности условий ученического договора.

3. Споры относительно оснований прекращения ученического договора.

4. Проблемы заключения договора на подготовку, получение профессионального образования работников.

5. Споры, возникающие в связи с необходимостью возврата работодателю средств, затраченных им на обучение работника.

6. Споры, возникающие при нарушении работодателем прав работников на соблюдение в отношении них норм трудового законодательства, регулирующих предоставление гарантий и компенсаций.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе (опросе) приведена в Таблице 4.2.1.

Типовые оценочные материалы по теме 12 «Коллективные трудовые споры».

Данная тема учебной дисциплины предусматривает следующие виды текущего контроля знаний. Это – опрос.

Средство оценивания – устный ответ (опрос) по теме дисциплины

Вопросы для опроса.

1. Понятие и виды коллективных трудовых споров.

2. Каковы причины и условия возникновения коллективных трудовых споров?

3. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией.

4. Рассмотрение коллективных трудовых споров с участием посредника.

5. Рассмотрение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.

6. Забастовка. Реализация права на забастовку.

7. Каков порядок проведения забастовки.

8. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

9. Признание забастовки незаконной. Правовые проблемы.

10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Оценочные шкалы форм текущего контроля успеваемости
Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе

| оценка | Перечень компетенций | Критерии оценивания | Показатели оценивания |
|--------|----------------------|---|--|
| «5» | ПКс ОС-3 | <ul style="list-style-type: none"> - полно раскрыто содержание материала; - материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; - продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; - точно используется терминология; - показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; - продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; - ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; - продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; - допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию | <ul style="list-style-type: none"> - Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, - знание основной и дополнительной литературы; - последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; - уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; - демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; - подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой практических ситуаций; - подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне |
| «4» | ПКс ОС-3 | <ul style="list-style-type: none"> - вопросы излагаются систематизировано и последовательно; - продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; - продемонстрировано усвоение основной литературы. | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся показывает полное знание - программного материала, основной и - дополнительной литературы; - дает полные ответы на теоретические вопросы билета |

| | | | |
|-----|----------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: <ul style="list-style-type: none"> - а) в изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа; - б) допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; - в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя | <p>и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; <p>демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой</p> |
| «3» | ПКс ОС-3 | <ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; <p>при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировано усвоение основной литературы | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся показывает знание основного - материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; - при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; <p>не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне |
| «2» | ПКс ОС-3 | <ul style="list-style-type: none"> - не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов. <ul style="list-style-type: none"> - не сформированы компетенции, умения и навыки. | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; - не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; - не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой |

оценочная шкала устного ответа для очной формы обучения

| Процентный интервал оценки | Оценка |
|-----------------------------------|---------------|
| менее 50% | 2 |
| 51% - 70% | 3 |
| 71% - 85% | 4 |
| 86% - 100% | 5 |

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении ситуационных задач

| | |
|------------------------------|---|
| Предел длительности контроля | 30 мин. |
| Критерии оценки | <ul style="list-style-type: none"> - было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в ситуационных задач; - были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - были использованы дополнительные источники информации; - подготовленные в ходе ситуационных задач документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - выводы обоснованы, аргументы весомы; - сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение ситуационных задач от других решений |
| Показатели оценки | мах 10 баллов |
| «5», если (9 - 10) баллов | полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников |
| «4», если (7 - 8) баллов | неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: <ul style="list-style-type: none"> - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в решении ситуационных задач |
| «3», если (5 - 6) баллов | неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: <ul style="list-style-type: none"> - не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения ситуационных задач документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение ситуационных задач от других решений |

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

| Критерии оценки | Оценка |
|-------------------------|--|
| выполнено верно заданий | «5», если (90 - 100)% правильных ответов |
| | «4», если (70 - 89)% правильных ответов |
| | «3», если (50 - 69)% правильных ответов |
| | «2», если менее 50% правильных ответов |

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1 Зачет проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа и собеседования по вопросам, метод устного решения ситуационных задач, с последующим собеседованием по результатам решения.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

| Компонент компетенции | Промежуточный /ключевой индикатор оценивания | Критерий оценивания |
|--|---|---------------------|
| ПКо ОС-3.1 (очная форма) ПКо ОС-3.1 (очнозаочная форма) ПКо ОС-3.1 (заочная форма) Способен осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке в различных сферах профессиональной деятельности юриста | устранение правонарушений | результативность |
| | оптимальность применяемых правовых методов и способов анализа правовых актов, проясняющих содержание и специфику того или иного документа | оптимальность |
| | сбор и обработка необходимой правовой информации для процесса принятия решения и подготовки экспертного заключения | мониторинг |

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

1. Примерный перечень вопросов для самостоятельной подготовки к зачету:

1. Понятие и юридическая природа защиты трудовых прав и трудовых споров.
2. Классификация и виды трудовых споров.
3. Причины и условия возникновения трудовых споров.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
5. Порядок формирования и правомочия комиссии по трудовым спорам.
6. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
7. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
8. Проблемы доказывания по делам о трудовых спорах.
9. Индивидуальные трудовые споры о праве и об интересе.
10. Особенности рассмотрения трудовых споров о переводах на другую работу.
11. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении с работы.
12. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих рабочее время и время отдыха.
13. Особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда.
14. Особенности рассмотрения трудовых споров о материальной ответственности работника.
15. Трудовые споры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций.
16. Особенности рассмотрения трудовых споров о возмещении вреда причиненного жизни и здоровью работника.
17. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
18. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда.
19. Порядок исполнения решений КТС по индивидуальным трудовым спорам.

20. Порядок исполнения решений суда по индивидуальным трудовым спорам.
21. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
22. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников.
23. Примириительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора.
24. Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.
25. Порядок разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией.
26. Порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника.
27. Порядок разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
28. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора.
29. Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора и юридическая ответственность сторон.
30. Ответственность работников и работодателей за нарушение установленного порядка разрешения трудовых споров.

II. Типовые кейс-задания для проведения промежуточной аттестации

Кейс-задание № 1

Чижев заключил с фабрикой «Ликонф» срочный трудовой договор на полтора месяца. Чижев проработал пятнадцать дней и решил уволиться по собственному желанию и написал заявление об увольнении. Директор сказал Чижев, что ему необходимо отработать 14 дней. Проработав 7 дней, Чижев на работу не вышел и был уволен за прогул по п/п «а» п.6 ст. 81 ТК РФ. Чижев обратился в суд.

Задания:

- 1) Дайте определение срочного трудового договора, выделите особенности его заключения и расторжения.
- 2) Оцените возможность применения к данной ситуации положений ТК РФ об увольнении за прогул.
- 3) Сформулируйте, по итогам анализа законодательства и судебной практики, выводы понятные Чижев, как лицу не имеющему юридического образования (лаконичные, не загромождённые юридической терминологией)
- 4) Подготовьте правовую позицию в рамках решения кейс-задания, в форме искового заявления об изменении формулировки причины увольнения.
- 5) Подготовьте письменное заключение по кейс-заданию в форме судебного постановления

Кейс-задание № 2

В учреждении проведены мероприятия по сокращению численности и штата работников. 1 июля работники, планируемые к высвобождению, получили уведомления о сокращении и предстоящим увольнении по данному основанию. Вакантных должностей для предложения работникам не имелось. 31 августа работники были уволены по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Прокомментируйте ситуацию

Задания:

- 1) Определите перечень правовых актов, подлежащих применению в данной ситуации
- 2) Оцените возможность применения к данной ситуации положений ТК РФ о порядке проведения оргштатных мероприятий.
- 3) Перечислите категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников организации.
- 4) Сформулируйте, по итогам анализа законодательства и судебной практики, какие гарантии и компенсации предоставляются работнику при сокращении штата работников организации.
- 5) Подготовьте правовую позицию в рамках решения кейс-задания, в форме сообщения в службу занятости о массовом сокращении работников.

Контроль промежуточной успеваемости студентов по очной форме обучения по дисциплине строится на БРС и заключается в суммировании баллов, полученных студентом по результатам текущего контроля и итоговой работы – зачета и экзамена.

Текущий контроль реализуется в формах тестирования, оценки качества и активности работы на семинарах, анализа добросовестности и самостоятельности студента при написании творческих работ, посещаемости занятий. В данном случае используется балльно-рейтинговая система оценки.

Шкала оценивания

Согласно Положению о БРС максимальная итоговая оценка – 100 баллов (отлично), включает в себя текущий рейтинг (максимально – 60 баллов) и максимальный балл, полученный на экзамене (зачете) (40 баллов). Для удобства расчётов по дисциплине обучающийся в течение семестра может набрать максимально 100 баллов и его результат будет умножен на коэффициент 0,6. Результат, полученный на экзамене из 100 баллов, умножается на коэффициент 0,4. Суммарный результат находится в диапазоне от 50 до 100 баллов. Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине, рассчитанный таким образом, переводится в академическую оценку.

Значения рейтинговых баллов для осуществления текущего контроля по дисциплине

| № п/п | Вид учебной деятельности | Баллы |
|--------------|---|--------------|
| 1. | Ведение конспекта курса лекций и работа с ним | 5 |
| 2. | Выступление на практическом занятии (семинаре) с докладом и презентацией | 10 |
| 3. | Ответы на вопросы на семинаре | 6 |
| 4. | Разбор проблемной ситуации, кейс-стади, решение задачи | 15 |
| 5. | Опрос по теме | 5 |
| 6. | Участие в интерактивных формах организации учебной деятельности (ролевых, деловых играх, дискуссии, круглых столах, предметных миниконференциях и т.д.) | 10 |
| 7. | Подготовка научного доклада | 9 |
| 8. | Выполнение творческих заданий (кроссворды, эссе) | 10 |
| 9. | Подготовка научных работ для участия в студенческих научно-практических конференциях, конкурсах студенческих научных работ, олимпиадах (включая публикацию в сборниках научных работ) | 15 |
| 10. | Тестирование по теме | 5 |
| 11. | Бонусные баллы | 10 |
| 12. | Всего за семестр | 100 |

Значения рейтинговых баллов при прохождении промежуточной аттестации

Оценивание теоретико-практическое задание в форме устного ответа при промежуточной аттестации

| Показатели | Баллы |
|--|----------|
| Продemonстрировано свободное владение теоретическим материалом, продемонстрировано понимание межпредметных связей, характеризует теоретические аспекты на основе практических примеров, дан ответ отличающийся профессиональной культурой, ответы на дополнительные вопросы полные и верные. | 40-36 |
| Продemonстрировано владение теоретическим материалом, студентом дан логичный ответ, допущены отдельные негрубые ошибки, ответ на дополнительные вопросы содержит небольшие неточности. | 35-26 |
| Продemonстрировано владение теоретическим материалом, но в изложении отсутствует логика, допущены существенные неточности, отсутствуют практические примеры к излагаемым теоретическим вопросам, не продемонстрированы ответы на дополнительные вопросы. | 25-21 |
| Не продемонстрированы показатели, предъявляемые к знаниям, оцениваемым «удовлетворительно» | Менее 20 |

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении практического задания в форме – кейс-задания

| Критерии | Оценки | Баллы/оценка | |
|--|---|---|---|
| | | Очная Форма/ Очно- заочная Форма/ Заочная форма | Очная Форма/ Очно- заочная Форма/ Заочная форма |
| Анализ законодательства и судебной практики с целью выработки правовой позиции и юридического консультирования | <p>Определяют перечень правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценивает правовые акты на предмет относимости к анализируемой ситуации - По итогам анализа законодательства и судебной практики формулирует выводы, понятные лицам без юридического образования - Подготавливает правовую позицию в рамках решения поставленной задачи - Устно консультирует по правовым вопросам - Подготавливает письменные заключения по правовым вопросам | 40 | 5 |

| | | | |
|---|---|-----------|----------|
| <p>Анализ законодательства и судебной практики с целью выработки правовой позиции и юридического консультирования</p> | <p>Определят перечень правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценивает правовые акты на предмет относимости к анализируемой ситуации - По итогам анализа законодательства и судебной практики формулирует выводы, понятные лицам без юридического образования - Подготавливает правовую позицию в рамках решения поставленной задачи - Устно консультирует по правовым вопросам - Не подготавливает письменные заключения по правовым вопросам | <p>20</p> | <p>4</p> |
| <p>Анализ законодательства и судебной практики с целью выработки правовой позиции и юридического консультирования</p> | <p>Определят перечень правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценивает правовые акты на предмет относимости к анализируемой ситуации - По итогам анализа законодательства и судебной практики формулирует выводы, понятные лицам без юридического образования - Подготавливает правовую позицию в рамках решения поставленной задачи - Не осуществляет устное консультирование по правовым вопросам - Не подготавливает письменные заключения по правовым вопросам | <p>10</p> | <p>3</p> |
| <p>Анализ законодательства и судебной практики с целью выработки правовой позиции и юридического консультирования</p> | <p>Определят перечень правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценивает правовые акты на предмет относимости к анализируемой ситуации - По итогам анализа законодательства и судебной практики формулирует выводы, понятные лицам без юридического образования - Не подготавливает правовую | <p>0</p> | <p>2</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | позицию в рамках решения поставленной задачи - Не осуществляет устное консультирование по правовым вопросам - Не подготавливает письменные заключения по правовым вопросам | | |
|--|--|--|--|

Значение итоговой оценки по дисциплине

| Российская система оценок | Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине в соответствии со шкалой Филиала | Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине (Ситог), баллы | Академическая оценка в соответствии с системой оценки ECTS | |
|---------------------------|---|---|---|--------------|
| Отлично «5» | 86-100 | 93..100 | A: Excellent — выдающиеся знания с возможными незначительными погрешностями | «зачтено» |
| | | 86..92 | B: Very Good - знания выше среднего уровня, с некоторыми ошибками | |
| Хорошо «4» | 70-85 | 78...85 | C: Good правильно выполненная работа с несколькими заметными ошибками | |
| | | 70...77 | D: Satisfactory - работа, выполненная удовлетворительно, с заметными недостатками | |
| Удовлетворительно «3» | 50-69 | 50...69 | E: Sufficient - знания, удовлетворяющие минимальным критериям | «не зачтено» |
| Не удовлетворительно «2» | 0-49 | 0...49 | F: Unsatisfactorily - требуется значительная дальнейшая работа | |

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Условием допуска обучающегося к промежуточной аттестации является выполнение предусмотренных программой видов учебной деятельности, форм текущего контроля успеваемости в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Промежуточная аттестация является формой контроля качества знаний студентов, осуществляемого в периоды проведения сессий с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков студента требованиям, установленным рабочей программой дисциплины.

Процедура проведения зачета:

- 1) проведение анализа и решение ситуационной задачи в учебных аудиториях или в компьютерных классах. Продолжительность анализа составляет не более 30 минут;
- 2) ответы на вопросы по результатам выполнения ситуационной задачи. Продолжительность не более 10 минут;
- 3) ответ на устный вопрос билета. Продолжительность не более 15 минут.

Процедура оценивания промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости

Согласно учебному плану направления 40.03.01 «Юриспруденция» освоение дисциплины «Защита трудовых прав и трудовые споры» осуществляется в процессе аудиторной (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов, итоговое оценивание которой осуществляется в форме зачета. Основной целью самостоятельной работы студентов является дальнейшее развитие компетенций, предусмотренных ОС.

Лекционные занятия направлены на овладение преимущественно теоретическими аспектами дисциплины, на основе которых формируются заявленные компетенции. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания лекционных занятий является умение применять полученные теоретические знания к решению практических задач.

Практические занятия имеют целью овладение преимущественно практическими аспектами дисциплины (соответствующими навыками и умениями), а также развитие личностных качеств и способностей, необходимых для формирования заявленной компетенции. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания практических занятий является устный и / или письменный продукт в форме решенных практических задач, содержащихся в рабочей тетради студента (РТС), а также в самостоятельном решении задач.

Самостоятельная внеаудиторная работа включает подготовку к аудиторным занятиям; изучение литературы, включенной в основной и дополнительный список, решение задач, а также просмотр периодических журналов; использование информации, полученной на других курсах с целью повышения эффективности понимания дисциплины; а также подготовку к предметным конкурсам, проектам, выступлениям на научно-практических конференциях.

График самостоятельной работы студентов *очной формы обучения* определяется в начале каждого семестра и включает следующие виды заданий:

- изучение теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, законодательным актам;
- подготовка к семинарским занятиям;
- работа над докладом, обзорами законодательства и научной периодики;
- выполнение творческих заданий научно-исследовательского характера для последующего участия в научных студенческих конференциях;
- решение практических задач и ситуаций;
- подготовка к участию в деловых играх;
- подготовка к выполнению заданий для практической работы с применением справочных систем «Консультант +», «Гарант».

Студенты *очно-заочной формы обучения* выполняют следующие виды самостоя-

тельной работы:

- изучение теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, законодательным актам;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание контрольной работы.
- подготовка к экзамену.

Текущий контроль успеваемости обучающегося по дисциплине проводится в форме следующих мероприятий:

- контроль активности обучающегося и качества его деятельности на практических занятиях;
- контроль самостоятельной работы студента.

Успешность достижения обучающимися результатов обучения при освоении дисциплины устанавливается путем осуществления текущего контроля, который проводится в ходе обучения при освоении обучающимися отдельных тем, разделов и иных структурных элементов дисциплины.

К зачету по дисциплине Б1.В.ДЭ.06.06 «Защита трудовых прав и трудовые споры» необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

В самом начале освоения дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины «Защита трудовых прав и трудовые споры» ;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми обучающийся должен овладеть,
- тематическими планами занятий,
- контрольными мероприятиями,
- учебником, учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем экзаменационных вопросов и заданий.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение заданий учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Защита трудовых прав и трудовые споры» проводится в соответствии с Учебным планом по семестрам для всех форм обучения в виде зачета.

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполненных работ. В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Методические указания по подготовке к устному опросу

Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для повышения объективности оценки опрос может проводиться группой преподавателей/экспертов. Критерии оценки результатов опроса зависят от того, каковы цели поставлены перед ним и, соответственно, бывают разных видов:

- индивидуальный опрос (проводит преподаватель);
- групповой опрос (проводит группа экспертов);
- опрос, ориентированный на оценку знаний;
- ситуационный опрос, построенный по принципу решения ситуаций.

Методические указания по решению ситуационных задач

Прежде чем приступить к ответам на поставленные в ситуационных задачах и кейс-заданиях вопросы, необходимо изучить соответствующие разделы учебников, комментариев к законам, определить и исследовать относящиеся к данной теме нормативные акты, подобрать научную литературу. Не следует ограничиваться рекомендованной научной литературой и нормативными актами, поскольку их перечень, как правило, является приблизительным.

При подборке необходимого материала полезно использовать электронные информационно-справочные правовые системы типа «Гарант», «Консультант», «Кодекс», «Референт», «Эталон», «АРМ-юрист» и др., а кроме того публикации в сети «Интернет».

При решении задачи и кейс-заданий на основе изученного материала необходимо дать аргументированные ответы на поставленные вопросы. Обязательны ссылки на действующие нормативные акты и разъяснения высших судебных органов. Если в задаче и кейс-задании несколько вопросов или они предусматривают несколько способов разрешения развития ситуации из-за неясности каких-либо факторов, то нужно последовательно дать на каждый из поставленных вопросов ответ и рассмотреть все ситуации. При решении задачи и кейс-задания следует обратиться к списку нормативных и правоприменительных актов, указанных в рабочей программе.

Методические указания по выполнению тестовых заданий

Тестирование - это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств обучающегося. В результате тестирования обычно получают некоторую количественную характеристику, показывающую меру усвоения учебного материала обучающимся. Тесты - система заданий специфической формы, применяемая в сочетании с определенной методикой измерения и оценки результата. Тестовое задание - это диагностическое задание в виде задачи или вопроса с четкой инструкцией к выполнению и обязательно с эталоном ответа или алгоритмом требуемых действий.

При выполнении предложенных на занятии тестовых заданий, обучающемуся следует внимательно прочитать каждый из поставленных вопросов. Это позволит определить область знаний, проверить наличие которых призван тот или иной вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Причем, рекомендуем прочитать все варианты, даже если один из них кажется вполне удовлетворительным. В качестве ответа надлежит выбрать тот, который соответствующий правильному ответу. Обучающийся должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это обучающимся следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Методические указания к самостоятельной работе

Самостоятельная работа обучающихся направлена на решение следующих задач:

1. Выработка знаний об отдельных специальных аспектах правового статуса некоммерческих организаций;
2. Формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие умений схватывания и понимания проблемных вопросов правового статуса некоммерческих организаций;
3. Развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу в разрешении методологических проблем в области правового статуса некоммерческих организаций;
4. Развитие и совершенствование практических навыков при самостоятельном составлении документов.

Для решения первой задачи обучающимся предлагаются аналитический отчет по основным темам дисциплины «Правовой режим недвижимости». Результаты работы обсуждаются на практических занятиях.

Для решения второй задачи - формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие умений схватывания и понимания проблемных вопросов в сфере защиты трудовых прав и трудовых споров необходимо подготовить презентацию по предлагаемым научным статьям/текстам относительно методологических вопросов, связанных с рассматриваемыми вопросами. Проверка выполнения заданий осуществляется как на практических занятиях с помощью устных выступлений обучающихся (при опросе) и их коллективного обсуждения (в форме групповых дискуссий).

Для решения третьей задачи - развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу в сфере защиты трудовых прав и трудовых споров организуются специальные учебные занятия в виде «свободно плавающей дискуссии» или мозгового штурма, при подготовке к которым обучающиеся заранее распределяются по группам, отстаивающим ту или иную точку зрения по обсуждаемой проблеме.

Для решения четвертой задачи - развитие и совершенствование практических навыков при самостоятельном составлении документов необходимо предоставить их проект.

Примерный перечень вопросов для самостоятельной подготовки к зачету:

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
2. Классификация и виды трудовых споров.
3. Причины и условия возникновения трудовых споров.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
5. Порядок формирования и правомочия комиссии по трудовым спорам.
6. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
7. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
8. Проблемы доказывания по делам о трудовых спорах.
9. Индивидуальные трудовые споры о праве и об интересе.
10. Особенности рассмотрения трудовых споров о переводах на другую работу.
11. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении с работы.
12. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих рабочее время и время отдыха.
13. Особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда.
14. Особенности рассмотрения трудовых споров о материальной ответственности работника.
15. Трудовые споры, возникающие относительно предоставления работникам гарантий и компенсаций.

16. Особенности рассмотрения трудовых споров о возмещении вреда причиненного жизни и здоровью работника.
17. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
18. Трудовые споры, возникающие из правоотношений, регулирующих вопросы дисциплины труда.
19. Порядок исполнения решений КТС по индивидуальным трудовым спорам.
20. Порядок исполнения решений суда по индивидуальным трудовым спорам.
21. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
22. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников.
23. Примириательные процедуры при разрешении коллективного трудового спора.
24. Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.
25. Порядок разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией.
26. Порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника.
27. Порядок разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
28. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора.
29. Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора и юридическая ответственность сторон.
30. Ответственность работников и работодателей за нарушение установленного порядка разрешения трудовых споров.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04138-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470732> (дата обращения: 13.09.2021).
2. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476644> (дата обращения: 13.09.2021).

6.2. Дополнительная литература

1. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476645> (дата обращения: 13.09.2021).
2. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 89 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473075> (дата обращения: 13.09.2024).

6.3. Нормативные правовые документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон. Рос. Федерации от 30 декабря 2001 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
2. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений: федер. закон. Рос. Федерации от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон. Рос. Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
4. Об объединениях работодателей: федер. закон. Рос. Федерации от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
5. О занятости населения в Российской Федерации: закон Рос. Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. О специальной оценке условий труда: федер. закон. Рос. Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

6.4. Интернет-ресурсы

1. Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;
2. Научная библиотека Кировского филиала РАНХиГС. URL: <http://lfags48.ru/ellibrary>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
3. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru;
4. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
5. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru;
6. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;
- Электронно-библиотечная система Znanium, URL: <https://znanium.com/>
7. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>;
8. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://urait.ru/>;
9. Электронно-библиотечная система IPRBOOKS. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Реализация учебной дисциплины Б1.В.ДЭ.06.06 «Защита трудовых прав и трудовые споры» осуществляется в аудитории, оснащённой модульной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, компьютером(ами), имеющим(ими) выход в сеть Интернет.

| Тип помещения | Наименование оборудования | Перечень программного обеспечения, информационно-справочных систем |
|---|---|---|
| Аудитория для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Мультимедийный проектор, маркерная доска, компьютерные колонки, 13 персональных компьютеров, многофункциональное устройство, специализированная ме- | Microsoft Windows Server Standart 2008R2 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 7 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 8 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 |

| | | |
|---|--|--|
| | бель. | номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62235598) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113) |
| помещение для самостоятельной работы | Специализированная мебель, 2 персональных компьютера | Microsoft Office Professional 2007 номерлицензии (42749629) Microsoft Windows Professional 7 номерлицензии (49498169) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113) |
| помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | Специализированная мебель, 2 персональных компьютера | Microsoft Windows Server Standart 2008R2 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 7 номер лицензии (49498169) Microsoft Windows Professional 8 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62003131) Microsoft Office Professional Plus 2013 номер лицензии (62235598) KasperskyEndpointSecurity (1800-151224-120308-263-113) |

При составлении индивидуального графика обучения предусматриваются различные варианты проведения занятий: в образовательной организации (в академической группе и индивидуально), на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Основной формой дистанционного обучения является индивидуальная форма обучения, что позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению предусмотрено использование аудиофайлов с материалами курса.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху используются слайды, видеоматериалы, задания в электронном виде.

При наличии в учебных группах инвалидов или лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, занятия проводятся в аудиториях, расположенных на 1 этаже.