Министерство сельского хозяйства РФ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет имени И. Т. Трубилина»

Юридический факультет

Кафедра земельного, трудового и экологического права

**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

**Методические указания**

по организации самостоятельной работы для обучающихся   
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция,

направленность «Гражданско-правовая»

(программа бакалавриата)

Краснодар

КубГАУ

2019

*Составители:*А. А. Сапфирова

**Трудовые споры :** метод. указания / сост. А. А. Сапфирова. – Электронный ресурс, 2019. – 34 с.

Методические указания содержат краткую характеристику основных аспектов самостоятельной работы обучающихся при изучении дисциплины «Трудовые споры», требования по ее выполнению.

Предназначены для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция», направленность «Гражданско-правовая» (программа бакалавриата).

**ВВЕДЕНИЕ**

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

**Задачи дисциплины:**

- формирование способности применять нормативные правовые акты и реализовать нормы материального и процессуального права при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- формирование способности юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- формирование навыков подготовки юридических документов при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров

1. **ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Темы дисциплины | Компетенции | Виды самостоятельной работы[[1]](#footnote-2) |
| 1 | Законодательство о трудовых спорах | ПК-5;  ПК-6 | 1.Подготовка к собеседованию  2.Подготовка сообщения  3. Подготовка к дискуссии  4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная) |
| 2 | Трудовые споры и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды | ПК-5;  ПК-6 | 1.Подготовка к собеседованию  2. Подготовка к дискуссии  3. Подготовка сообщения  4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная) |
| 3 | Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров | ПК-5;  ПК-6;  ПК-7 | 1.Подготовка к собеседованию  2. Подготовка к дискуссии  3. Подготовка сообщения  4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная) |
| 4 | Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров | ПК-5;  ПК-6;  ПК-7 | 1.Подготовка к собеседованию  2. Подготовка к дискуссии  3. Подготовка сообщения  4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная) |
| 5 | Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров | ПК-5;  ПК-6;  ПК-7 | 1.Подготовка к собеседованию  2. Подготовка к дискуссии  3. Подготовка сообщения  4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная) |
| Подготовка контрольной работы[[2]](#footnote-3) | | | |
| Подготовка к зачету[[3]](#footnote-4) | | | |

**2. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ**

**САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»**

**Подготовка к собеседованию**

Собеседование – метод (форма) учебной работы, который позволяет оценить знания и кругозор обучающихся, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки.

**Подготовка к научной дискуссии**

Это форма учебной работы, в рамках которой обучающиеся высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание обучающимися эссе по предложенной тематике. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи.

**Подготовка сообщения**

Сообщение ⎯ это краткое изложение в устном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности. Сообщение должно содержать аргументированное изложение определенной темы с выводами.

**Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)**

Задание, моделирующее жизненную ситуацию, основанное на актуальном для учащихся материале, позволяющем применить умения и навыки, сформированные в процессе освоения компетенции. Задание способствует оцениванию нового опыта профессионального решения проблемных ситуаций, контролю эффективности собственных действий, стимулирует обучающихся на выбор новых источников информации. Задание предполагает создание письменного или устного пояснения, описания или отчета

**Подготовка контрольной работы**

Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу

Контрольная работа обучающегося по дисциплине «Трудовые споры» предполагает выполнение письменной работы, комплексно раскрывающей содержание ключевых тем и проблем защиты трудовых прав. Выполнение заданий является обязательным условием программы прохождения дисциплины для обучающегося заочной формы обучения.

Контрольную работу необходимо подготовить и сдать на кафедру земельного, трудового и экологического права до начала соответствующей сессии. Своевременно сданная и зачтенная контрольная работа является допуском к сдаче зачета.

Требования к выполнению контрольной работы: работа должна быть либо написана понятным почерком, либо набрана на компьютере; листы пронумерованы; должны быть оставлены поля (на каждой странице) для замечаний проверяющего.

**Подготовка к зачету**

Основное в подготовке к зачету – повторение всего учебного материала дисциплины.

**3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»**

**Тема 1. Законодательство о трудовых спорах**

***1. Подготовка к собеседованию***

*Вопросы для подготовки:*

- нормативно-правовая регламентация рассмотрения и разрешения трудовых споров;

- принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров;

- роль судебной практики в рассмотрении и разрешении трудовых споров;

- основные положения судебной реформы;

- формы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей;

- способы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей, их виды;

- субъекты защиты трудовых прав и законных интересов, их классификация;

- трудовые права и законные интересы работников и работодателей как объекты защиты.

***2. Подготовка сообщений на темы:***

- «История развития законодательства о трудовых спорах»;

- «Международное правовое регулирование порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров».

***3.******Подготовка к дискуссии***о роли судебной практики в разрешении трудовых споров.

***4.*Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)**

В связи с нарушениями охраны труда, угрожающие здоровью и жизни работников, выборный профсоюзный орган организации принял решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда.

Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут быть приняты профорганом в случае выявления нарушений норм по охране труда?

Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**Тема 2. Трудовые споры и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды**

***1. Подготовка к собеседованию***

*Вопросы для подготовки:*

- понятие и виды трудовых споров и трудовых разногласий;

-. формы и способы разрешения трудовых разногласий;

- виды трудовых споров;

- формы и способы примирения;

- медиация в трудовом праве.

***2. Подготовка сообщения на тему:***

- «Трудовой спор и трудовое разногласие: современное правовое регулирование».

***3. Подготовка к дискуссии***о перспективах отождествления понятий трудовой спор и трудовое разногласие.

***4.*Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)**

Работники охраны ООО «Солнечная» Катков и Пупыкин 25 января заступили на дежурство. Принимая дежурство, они заметили, что вентиляционная решетка на одном из складов сломана. Об этом Катков и Пупыкин сделали соответствующую отметку в журнале приема дежурства.

Утром 26 января выяснилось, что во время их дежурства склад, в котором сломана была вентиляционная решетка, ограблен. Сумма ущерба составила 25 тыс. рублей. Директор ООО «Солнечная» своим приказом взыскал с Каткова и Пупыкина сумму причиненного организации ущерба.

Катков и Пупыкин, не согласные с действиями директора, обжаловали его приказ в государственную инспекцию труда.

Оцените правомерность приказа директора, если средняя заработная плата работников охраны составила 15 тыс. рублей. Какой орган может рассматривать данное разногласие?

**Тема 3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров**

***1. Подготовка к собеседованию***

*Вопросы для подготовки:*

- рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам;

- медиаторы и их роль в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров;

- подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров;

- сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров;

- категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых в суде;

- особенности исполнения судебных решений по трудовым делам.

***2. Подготовка сообщений на темы:***

- **«**Перспективы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами»;

- «Роль Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей в защите трудовых прав и законных интересов работодателей»;

- «Роль Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в защите трудовых прав работников».

*3. Подготовка к дискуссии* о перспективах участия (роли) медиаторов, судебных примирителей в разрешении трудовых споров.

***4.*Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)**

Пурин работал в ООО «Ель» водителем. 05 марта 2015 года приказом по организации он был отстранен от работы в связи с причинением ущерба организации. 26 марта 2015 года Пурин написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако 06 апреля 2015 года работодатель уволил Пурина за прогул, подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ, после предоставления объяснительной, в которой он мотивировал свое отстранение от работы по вине работодателя.

Правомерно ли увольнение Пурина? Какой спор имеет место? Какой орган может разрешить спор? Подготовьте проект решения по делу.

**Тема 4. Особенности рассмотрения и разрешения**

**индивидуальных трудовых споров**

***1. Подготовка к собеседованию***

*Вопросы для подготовки:*

- особенности порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, в том числе не по деловым качествам;

- особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о фактическом допуске к работе, о заключении трудового договора;

- особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о переводах и об увольнении работников;

- особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности;

- особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха;

- особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об оплате труда;

- особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о злоупотреблениях трудовыми правами работниками и работодателями;

- особенности рассмотрения и разрешения иных категорий индивидуальных трудовых споров.

***2. Подготовка сообщений на темы:***

- «Особенности судебной защиты трудовых прав работодателей;

- «Гражданско-процессуальный статус государственных инспекторов труда при рассмотрении и разрешении трудовых споров».

***3. Подготовка к дискуссии*** об отказе в защите в виду злоупотребления трудовыми правами.

***4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)***

Никонова, имеющая высшее юридическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность юрисконсульта с трехмесячным испытательным сроком. Спустя 3 месяца работодатель издал приказ с согласия Никоновой о продлении испытания на 1 месяц, так как у работодателя не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой как не выдержавшей испытания.

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой квалификацией для выполнения обязанностей юрисконсульта. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с работодателем.

Имел ли право работодатель продлевать испытательный срок? Правомерно ли увольнение Никоновой? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**Тема 5. Рассмотрение и разрешение коллективных**

**трудовых споров**

***1. Подготовка к собеседованию***

*Вопросы для подготовки:*

- генезис понятия «коллективный трудовой спор», его виды;

- участие государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров;

- примирительные процедуры;

- забастовка как способ рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора

***2. Подготовка сообщений на темы:***

- **«**Коллективный трудовой спор и групповой трудовой спор: современное соотношение понятий и перспективы правового регулирования»;

- «Роль посредников и трудовых арбитражей в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров».

*3. Подготовка к дискуссии* о забастовке как способе самозащиты коллективных интересов или способе их защиты

***4. Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)***

В связи с длительной задержкой выплаты заработной платы по решению конференции трудового коллектива ООО «Зима» от 13 августа 2018 года с 15 августа 2018 года была начата бессрочная забастовка.

Представитель ООО «Зима» обратилась в суд с заявлением о признании этой забастовки незаконной, ссылаясь на нарушение работниками процедуры разрешения коллективного трудового спора, предусмотренной ТК РФ.

Решением судебной коллегии по гражданским делам от 29 августа 2018 года заявление ООО «Зима» удовлетворено.

Прокомментируйте решение суда.

**4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЗАОЧНОЙ**

**ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»**

В соответствии с учебным планом обучающиеся заочной формы обу­чения выполняют письменную контрольную работу.

Приступая к выполнению задания, студент должен уяснить для себя цель задания, содержание поставленного вопроса и на этой основе определить порядок работы, т.е. уточнить, какие источники необходимо усвоить для ответа, в какой форме осуществить их конспектирование, какой дополнительный нормативный и учебный материал может быть использован при написании работы.

Основное место при выполнении задания должно занять изучение и глубокое усвоение студентом действующего законодательства и рекомендованной литературы, а также других дополнительных источников, которые можно подобрать самостоятельно и использовать в целях более полного изложения темы. При этом студент должен творчески подходить к изучению рекомендованного материала, избегать механического переписывания ответа на поставленные вопросы, уметь высказать собственное мнение по основным положениям изучаемого вопроса.

Приступая к решению практической задачи, необходимо ознакомиться с условиями задачи и проанализировать ее содержание, определить вопросы, на которые требует ответа поставленная задача.

На основе изученного теоретического и нормативного материала, анализа практики применения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебными и иными правоохранительными органами можно приступать к написанию работы.

Обязательным требованием является использование методики решения задач, заключающейся в следующем:

- определение вида возникшего правоотношения;

- определение нормативных правовых актов, подлежащих применению;

- формулировка обоснованного ответа со ссылкой на нормы права;

- анализ материалов судебной практики по аналогичным делам;

- анализ теоретических положений, имеющих отношение к рассматриваемым правоотношениям.

Контрольная работа не должна дословно заимствовать тот или иной текст литературного источника, содержать общие фразы и рассуждения. При написании работы студенту желательно использовать практику судов общей юрисдикции со ссылкой на соответствующий источник. Все ссылки и сноски необходимо подтверждать официальными источниками.

Ответы на поставленные в задачах вопросы должны сопровождаться ссылками на законодательные акты. При этом студенту рекомендуется изучить и использовать при решении задачи нормативные акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, а также практику судебных и иных органов по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответ на поставленную задачу должен содержать обоснованный вывод, к которому пришел студент в результате внимательного изучения соответствующих теоретических положений и нормативного материала. Обоснование решения задачи следует дать в тезисном виде письменно, избегая при этом расплывчатого и двоякого ответа по существу рассматриваемого вопроса.

Работа должна быть написана простым, доступным для восприятия языком, содержать перечень фактически использованных литературных источников и нормативных правовых актов, правильно оформлена, отпечатана или написана от руки четким разборчивым почерком.

Контрольная работа выполняется строго по вариантам.

Для выполнения контрольной работы студентам предлагается блок заданий, содержащий 10 вариантов. Вариант задания определяется по последней цифре номера зачетной книжки (например, №4/09-180 – вариант 10, №4/09-181 – вариант 1, №4/09-182 – вариант 2).

**Вариант 1.**

Задание. Составьте схему: «Виды трудовых споров».

Задача. Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Законно ли решение принято работодателем? Дайте юридическую консультацию операторам вычислительного центра.

**Вариант 2.**

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

Задача. 22 сентября 2015 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Весна» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их.

По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Весна» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа.

Какие нарушения были допущены директором ООО «Весна» в указанном случае? Является ли ООО «Весна» субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых государственной инспекцией труда, Вы знаете? Какой порядок защиты прав работодателя может быть использован в рассматриваемом случае?

**Вариант 3.**

Задание. Охарактеризуйте основные формы профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задача. В ОАО «Технолог» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

отсутствует очередность предоставления отпусков;

не ведется надлежащий учет рабочего времени;

имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы.

Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого государственной инспекцией труда?

**Вариант 4.**

Задание.Определите подведомственность рассмотрения следующих трудовых споров:

работодатель отказал в назначении и выплате премии за досрочное выполнение работы;

работник не согласен с примененным к нему дисциплинарным взысканием в виде замечания;

работодатель отказал работнику в переводе на прежнее место работы по истечении срока временного перевода;

работодателем в одностороннем порядке был изменен размер заработной платы;

директор предприятия отказал гражданину в приеме на должность секретаря в связи с недостаточным владением им иностранным языком

сотрудником отдела кадров была разглашена информация о размере заработной платы работников.

Задача. Кузнецов был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ выполнить распоряжение работодателя о привлечении его к работе в выходной день 13 апреля 2015 г. Согласно графику сменности, с которым Кузнецов был своевременно ознакомлен, его выходной день приходился на 15 апреля 2015 г. Обжалуя приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, Кузнецов указал, что действовал правомерно, применяя одну из форм самозащиты, предусмотренных ст. 379 ТК РФ. Проанализируйте ситуацию.

Какие способы защиты субъективных прав может использовать Кузнецов?

В каком порядке могут быть обжалованы действия государственного инспектора труда? Подготовьте от имени зам. директора по кадрам аргументированную жалобу.

**Вариант 5.**

Задание. Перечислите локальные нормативные акты, которые работодатель принимает с учетом мнения профоргана.

Задача. Казаков был принят на работу на должность главного бухгалтера с месячным испытательным сроком; в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**Вариант 6.**

Задание.  Считается ли индивидуальным трудовым спором разногласие между лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, и работодателем, отказавшим ему в этом?

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

Подлежит ли Южаков восстановлению на работе? Составьте перечень документов, которые должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения. Какие документы должен приложить к своему исковому заявлению Южаков? Какое решение вынесет суд?

**Вариант 7.**

Задание. В каких случаях работники вправе использовать механизм самозащиты трудовых прав? Охарактеризуйте данные случаи.

Задача. Ивцева отработала в организации три месяца и вдруг узнала, что на должность, занимаемую ей, восстановлен судом прежний работник, незаконно уволенный с этой должности.

Что в данном случае должен предпринять работодатель?

**Вариант 8.**

Задание. Охарактеризуйте порядок инспектирования работодателей государственными инспекциями труда.

Задача. Инженер завода Орешкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Иск Орешкина был удовлетворен, однако работодатель дал указание службам завода не пропускать Орешкина на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело. Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

**Вариант 9.**

Задание. Какие акты прокурорского реагирования могут быть принесены прокурорскими работниками тем работодателям, которые нарушают трудовые права работников? Обоснуйте свой ответ.

Задача. Работники МРЭП-12 г. Краснодара, руководствуясь ст. 142 ТК РФ, устно известили работодателя о приостановлении работы с 01 апреля 2015 г. в связи с задержкой выплаты заработной платы. 01 апреля 2015 г. они не вышли на работу. Однако работодатель, посчитав действие работников незаконным, уволил их за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

В какой орган работники могут обратиться? Правомерны ли действия работодателя? Подготовьте проект решения по делу.

**Вариант 10.**

Задание. Гражданин Прохоренко обратился в суд с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приёме на работу. Судья возвратил исковое заявление на основании того, что Прохоренко не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Задача. Семнадцатилетний Шустриков был принят в игровой клуб «Саванна» на должность бармена. Работал он в основном в ночное время, а также его регулярно привлекали к сверхурочной работе. Когда же он обратился с заявлением о ежегодном оплачиваемом отпуске, то работодатель сказал Шустрикову, что его некем заменить в настоящий момент, только через месяц возможно предоставить отпуск. Шустриков не согласился с решением работодателя и обратился в Государственную инспекцию труда Краснодарского края за разъяснениями.

В качестве государственного инспектора труда дайте консультацию Шустрикову. Нарушены ли его права? Можно ли привлечь работодателя к ответственности в данной ситуации?

**5. КРИТЕРИИ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ,**

**УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ**

**КОМПЕТЕНЦИЙ**

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

**Критерии оценки знаний при проведении собеседования:**

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

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

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

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

**Критериями оценки участия в научной дискуссии**:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся активно участвует в процессе обсуждения вопроса, проблемы, приводит аргументы по существу дискуссии, кратко лаконично, с использованием необходимой терминологии, в понятной и доступной форме; ответ обучающегося соответствует содержанию дискуссии; обучающийся владеет вниманием аудитории, корректно и уважительно относится к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты отделяет от собственного мнения; использует примеры; ориентируется в меняющейся ситуации.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся участвует в процессе обсуждения спорного вопроса, проблемы, но приводит аргументы, отклоняясь от сути дискуссии; использует вступление и пояснения, не требующие необходимости; в речи применяет неюридическую терминологию; ответ обучающегося не всегда соответствует содержанию дискуссии; обучающийся не всегда владеет вниманием аудитории, корректно и уважительно относится к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты смешивает с собственным мнением.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся не ориентируется в содержании поставленных в дискуссии вопросах, проблемах, а также не показывает умение вести дискуссию в соответствующей форме.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, обучающийся отказался участвовать в дискуссии по причине незнания содержания вопроса, проблемы.

**Критериями оценки сообщения**:

Оценка «отлично» ставится, если соблюдены все требования к выполнению сообщения: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо»: основные требования к сообщению выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём сообщения; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно»: имеются существенные отступления от требований к сообщению. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании сообщения; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно»: тема сообщения не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или сообщение не представлено вовсе.

**Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оценка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или задание не решено полностью.

**Критерии оценки знаний обучающихся на зачете**

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

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

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

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

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

**Приложение 1**

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

**Основная учебная литература:**

1. Сапфирова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие / Сапфирова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 c.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>. — ЭБС «IPRbooks» ;<https://www.twirpx.com/file/2062789/>
2. Трудовое право (особенная часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ. ред. А. А. Сапфировой. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 185 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1_.PDF>
3. Юридическая конфликтология: учебное пособие / М. Ш. Гунибский; отв. ред. Л. А. Демина. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2019. - 176 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1020533>

**Дополнительная учебная литература**

1. Трудовое право: Учебное пособие / Адриановская Т.Л., Баева С.С. - М.:РГУП, 2017. - 387 с.: ISBN 978-5-93916-587-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1007391>
2. Сапфирова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор: учеб. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf>
3. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 190 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/987737.
4. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1023807>

**Нормативные и иные правовые акты, судебная практика (в действующей редакции):**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г // СЗ РФ. 2009. №1. Ст. 2.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2009. № 19. Ст. 2270.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ //СЗ РФ. 2002. № 46. Ст.4532.
5. Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31 декабря 1996 г № 1-ФКЗ // СЗ РФ. 1997.. № 1. Ст. 1.
6. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 № 229-ФЗ//СЗ РФ. 2007. № 41. Ст.4849.
7. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477

8. Федеральный закон от 03.08.2018 №315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» //Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5108.

9. Федеральный закон от 03.08.2018 №304-ФЗ «О внесении изменения в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5097

1. Приказ Генпрокуратуры России от 10.07.2017 N 475 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве» //Законность. 2017. № 10.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2014 г. №654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 31 декабря 2014 г. № 299.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ 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» //Российская газета от 12 января 2015 г. №1
4. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.
5. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.
6. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.
7. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015.№ 30.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2018. № 7.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» //Российская газета. 1995. № 29. 8 февр.

**Официальные акты высших судебных органов**

**(в действующей редакции)**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2018. № 7.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 12

**Приложение 2**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИНТЕРНЕТ-САЙТЫ**

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

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ …………………………………………...……..... 3

1. Виды самостоятельной работы обучающихся

по дисциплине «Трудовые споры» .…………...……..….. 4

2. Требования к организации самостоятельной

работы при подготовке к занятиям по

дисциплине «Трудовые споры» ……………….................... 5

3. Задания для самостоятельной работы по

дисциплине «Трудовые споры» ……………………...…….. 7

4. Задания для обучающихся заочной формы

обучения для выполнения контрольной работы

по дисциплине «Трудовые споры» …………………...…... 13

5. Критерии процедуры оценки знаний, умений,

навыков и опыта деятельности,

характеризующих этапы формирования

компетенций ………………………………………………... 21

Приложение 1. Рекомендуемая литература …………...…… 27

Приложение 2. Рекомендуемые интернет-сайты…………... 33

1. Количество часов, отведенных для самостоятельной работы обучающихся, соответствуют рабочей программе дисциплины на текущий учебный год. [↑](#footnote-ref-2)
2. Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы обучения [↑](#footnote-ref-3)
3. Вопросы к зачету соответствуют рабочей программе дисциплины на текущий учебный год [↑](#footnote-ref-4)