

Филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств
	СМК. ОП - 2/РК - 7.3.3

ТВЕРЖДАЮ

Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»
 в г. Белореченске
 _____ А.К. Тлехатук

сентябрь 2022



Фонд оценочных средств
Б1.В.ДВ.02.02 Трудовые споры
Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль): гражданско-правовая

Белореченск, 2022

1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Трудовые споры».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, практических задач, рефератов, опроса и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

2. Перечень формируемых компетенций

Изучение дисциплины «Трудовые споры» направлено на формирование следующих компетенций:

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	Знает	Умеет	Владеет
ПК-05 способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров	- идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений; применять нормативно — правовые акты к конкретной создавшейся правовой ситуации.	навыками работы с нормативно — правовыми документами; навыками анализа норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК — 16 способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	систему и виды трудовых споров, порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	анализировать судебную практику по различным категориям трудовых споров, анализировать , толковать и правильно применять нормы трудового права; принимать решения и совершать юридически значимые действия в точном соответствии с действующим трудовым законодательством	Юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами; навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач.

3. Этапы формирования компетенций

№ раздела	Раздел дисциплины, темы	Виды работ	Код компе-	Конкретизация компетенций (знания, умения, навыки)

темы		ауди торн ая	СРС	тенции	
Тема 1	Понятие трудовых споров и их классификация	Л, С	О, Т, П.з.,Р	ПК-05 ПК - 16	<p>Знать: систему трудового законодательства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности сферы действия нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц; - основное содержание базовых подзаконных актов о труде . <p>способы защиты прав субъектов трудовых правоотношений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения правовой науки о трудовых правоотношениях; - сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правового статуса субъектов трудовых правоотношений. <p>Уметь: применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; определять подлежащие применению нормы трудового права в спорных ситуациях.</p> <p>Владеть: навыками по разработке правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности; навыками применения актов трудового законодательства в конкретных ситуациях.</p> <p>Знать: систему органов и актов социального партнерства органов по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;</p> <ul style="list-style-type: none"> - практику Верховного Суда РФ; <p>уметь:- применять нормы трудового законодательства для регулирования труда работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - составлять приказы для регулирования труда работников; - определять правомерность принятых решений по вопросам регулирования трудовых отношений; - составлять процедурно-процессуальные документы. <p>Уметь: анализировать и использовать нормативные и правовые документы; толковать и</p>
Тема 2	Причины возникновения трудовых споров				
Тема 3	Нормативная основа разрешения трудовых споров				
Тема 4	Понятие индивидуальных трудовых споров				
Тема 5	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС				
Тема 6	Вынесение и исполнение решений по трудовым спорам				
Тема 7	Понятие коллективных трудовых споров				
Тема 8	Примирительно — третейская процедура рассмотрения коллективного трудового спора				
Тема 9	Право на забастовку и его реализация				

					<p>применять законы и другие нормативные акты.</p> <p>Владеть: необходимым потенциалом правовых знаний для выявления правовых проблем в Российской Федерации;</p> <p>- потенциалом правовых знаний для применения в практической деятельности норм трудового права к решению конкретных задач в сфере трудовых отношений.</p>
--	--	--	--	--	--

Л – лекция

С – семинар

О - опрос

Т – тестовые задания

К.р. - курсовая работа

П.з.- практические задачи

Р - реферат

4. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1.	Понятие трудовых споров и их классификация	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
2.	Причины возникновения трудовых споров	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
3	Нормативная основа разрешения трудовых споров	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
4	Понятие индивидуальных трудовых споров	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
5	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
6	Вынесение и исполнение решений по трудовым спорам работников	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету

7	Понятие коллективных трудовых споров	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
8	Примирительно — третейская процедура рассмотрения коллективного трудового спора	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
9	Право на забастовку и его реализация	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету

5. Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенций	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	не зачтено	зачтено	зачтено
ПК-05	<i>Знает:</i> отсутствие знаний о предмете и методах трудового права, о понятиях и теоретических положениях в сфере регулирования труда некоторых категорий работников	<i>Знает:</i> демонстрирует хорошие знания содержания нормативно-правовых актов, показывает глубокое и полное понимание категорий и основного содержания трудового права; в полном объеме раскрывает понятия и теоретические положения в сфере трудового права	<i>Знает:</i> демонстрирует высокие знания содержания нормативно-правовых актов, показывает глубокое и полное понимание категорий и основного содержания трудового права; в полном объеме раскрывает понятия и теоретические положения в сфере трудового права
	<i>Умеет:</i> испытывает сложности при толковании и применении норм, предусматривающих специфику регулирования труда отдельных категорий граждан	<i>Умеет:</i> в целом сформировавшиеся умения применять нормативные правовые акты и анализировать нормы материального и процессуального права	<i>Умеет:</i> проявляет высокий уровень знаний нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, и умений применять их в профессиональной деятельности.
	<i>Владеет:</i> отсутствием навыками	<i>Владеет:</i> навыками работы с нормативно —	<i>Владеет:</i> навыками работы с нормативно —

	<p>принятия юридически значимых решений в процессе правового регулирования трудовых правоотношений</p>	<p>правовыми документами, демонстрирует понимание приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности.</p>	<p>правовыми документами; навыками анализа норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.</p>
ПК - 16	<p><i>Знает:</i> отсутствие знания системы юридических фактов в области правового регулирования общественных отношений в сфере труда, системы доказательств фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение в данной сфере</p>	<p><i>Знает:</i> в целом сформировавшиеся знания юридических фактов в области правового регулирования труда отдельных категорий работников, системы доказательств фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение в данной сфере</p>	<p><i>Знает:</i> показывает глубокое и полное понимание содержания нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, правовое регулирование труда отдельных категорий работников, системы доказательств фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение в данной сфере</p>
	<p><i>Умеет:</i> отсутствие умения выполнять первичную квалификацию правовой формы общественно - трудовых отношений, определять круг обстоятельств, имеющих юридическое значение в конкретной ситуации</p>	<p><i>Умеет:</i> осуществлять поиск всей необходимой информации для решения проблем и интерпретации правового предписания, определять компетенцию органов государственной власти и местного самоуправления, обладающих полномочиями по толкованию нормативных правовых актов, а также полномочиями по рассмотрению правовых споров</p>	<p><i>Умеет:</i> правильно, на основе действующего трудового законодательства и судебной практики, осуществлять поиск всей необходимой информации для решения проблем и интерпретации правового предписания, определять компетенцию органов государственной власти и местного самоуправления, обладающих полномочиями по толкованию нормативных правовых актов, а также полномочиями по рассмотрению правовых споров</p>
	<p><i>Владеет:</i> отсутствие владения навыками определения состава обстоятельств, имеющих юридическое значение, а также состава доказательств, их подтверждающих</p>	<p><i>Владеет:</i> в целом сформировавшееся владение навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для</p>	<p><i>Владеет:</i> обладает необходимыми навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных</p>

		решения конкретных практических задач	практических задач
--	--	---------------------------------------	--------------------

6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы:

6.1. Текущая аттестация

- 1) опрос (ПК-05, ПК - 16)
- 2) тестовые задания (ПК-05, ПК - 16)
- 3) реферат (ПК-05, ПК - 16),
- 4) практические задачи (ПК-05, ПК - 16),

6.2. Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Примерный перечень вопросов к зачету (ПК-05, ПК-16):

1. Защита трудовых прав и свобод работников.
2. Самозащита работниками трудовых прав.
3. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
4. Структура трудового спора.
5. Причины и условия возникновения трудовых споров.
6. Классификация трудовых споров.
7. Система и содержание принципов рассмотрения трудовых споров.
8. Исковые (давностные) и процессуальные сроки по трудовым спорам.
9. Международно-правовые акты, регламентирующие процедуры рассмотрения трудовых споров.
10. Нормы Конституции РФ, имеющие концептуальное значение для рассмотрения трудовых споров.
11. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.
12. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
13. Подзаконные акты по трудовым спорам.
14. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам и их значение. Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
15. Виды органов, рассматривающих и разрешающих индивидуальные трудовые споры, и их правовой статус. Процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
16. Виды органов, рассматривающих коллективные трудовые споры, и их правовой статус. Этапы примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора.
17. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.
18. Понятие и признаки индивидуального трудового спора.
19. Понятие и значение подведомственности индивидуальных трудовых споров.
20. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные комиссии по трудовым спорам.
21. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
22. Разрешение возникших разногласий самими спорящими сторонами (доюрисдикционная стадия).

23. Альтернативная процедура урегулирования трудовых споров с участием посредника (процедура медиации).
24. Порядок образования комиссий по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам структурных подразделений организаций.
25. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
26. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам, содержание решения комиссии по трудовым спорам.
27. Порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам.
28. Компетенция судов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Территориальная подсудность трудовых споров.
29. Предъявление иска по индивидуальному трудовому спору.
30. Подготовка трудового дела к судебному разбирательству.
31. Единоличное и коллегиальное рассмотрение индивидуального трудового спора. Заочное производство.
32. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.
33. Решение суда по индивидуальному трудовому спору.
34. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.
35. Споры о заключении трудового договора.
36. Споры о переводах на другую работу.
37. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
38. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.
39. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
40. Споры о расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.
41. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
42. Споры о рабочем времени и времени отдыха.
43. Споры об оплате труда, гарантиях и компенсациях.
44. Споры о дисциплинарной ответственности.
45. Споры о материальной ответственности работника.
46. Споры о материальной ответственностью работодателя.
47. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров государственных гражданских служащих.
48. Особенности рассмотрения трудовых споров иностранных работников.
49. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
50. Понятие, предмет коллективного трудового спора, его ограничение от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.
51. Порядок разрешения разногласий самими сторонами. Момент начала коллективного трудового спора.
52. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
53. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
54. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
55. Гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора.
56. Понятие забастовки. Право на забастовку и его ограничение.
57. Порядок объявления забастовки.
58. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
59. Незаконные забастовки.

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

7. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

7.1. Методические рекомендации к сдаче зачета

Обучающиеся обязаны сдать зачет по предмету «Трудовые споры», изучаемому в течение семестра, что является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по данной дисциплине.

Результат сдачи зачета по данному учебному курсу оценивается как итог деятельности обучающегося в семестре, а именно — по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы. При этом допускается на очной форме обучения пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Обучающиеся, у которых количество пропусков превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Готовиться к зачету необходимо последовательно, с учетом контрольных вопросов, разработанных ведущим преподавателем кафедры. Сначала следует определить место каждого контрольного вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников. При этом полезно делать хотя бы самые краткие выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершенной, если вы сможете ответить на все контрольные вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме. Для обеспечения полноты ответа на контрольные вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на контрольный вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед зачетом за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

При подготовке необходимо выявлять наиболее сложные, дискуссионные вопросы, с тем, чтобы обсудить их с преподавателем на обзорных лекциях и консультациях. Нельзя ограничивать подготовку к зачету простым повторением изученного материала. Необходимо углубить и расширить ранее приобретенные знания за счет новых идей и положений.

Результат по сдаче зачета объявляется обучающимся, вносится в экзаменационную ведомость. Незачет проставляется только в ведомости. После чего обучающийся освобождается от дальнейшего присутствия на зачете. При получении незачета повторная сдача осуществляется в другие дни, установленные деканатом. Положительные оценки «зачтено» выставляются, если обучающийся усвоил учебный материал, исчерпывающе, логически, грамотно изложив его, показал знания специальной литературы, не допускал существенных неточностей, а также правильно применял понятийный аппарат.

7.2 Методические рекомендации по решению ситуационных задач

Задачи (кейс-задачи, компетентностно-ориентированные задания) представляют собой реальные, практически возможные случаи, которые не должны быть надуманными, но и не следует делать их слишком простыми.

Преподаватель должен предварительно предупредить студентов о тематике занятия. Предлагаемая тема обязательно должна быть изучена студентами на лекциях, предшествующих данному занятию.

Приступая к их решению необходимо помимо изучения теоретического материала ознакомиться с соответствующей нормативной базой, посмотреть опубликованную практику. Решение задач преследует цель - закрепить теоретические знания и выработать

навыки практического применения полученных знаний. Следует внимательно прочитать условие задачи, обращая внимание на все детали с тем, чтобы четко определиться в существо проблемы. При решении задачи обязательным является ссылка на соответствующий нормативный акт.

Решение должно быть изложено в специальной тетради по предмету, должно быть четким, однозначным, по возможности развернутым с подробной оценкой доказательств, аргументацией предпочтения тех, на базе которых делается окончательный вывод.

Доказательства, которые не приняты, должны получить свою оценку. Помимо ссылки на конкретную норму, следует дать ее толкование и обоснование необходимости руководствоваться при решении казуса именно ею.

При решении задач необходимо обращать внимание на вопросы, связанные с применением как материального, так и процессуального права. При решении задачи необходимо ответить на все постановленные в задаче вопросы со ссылкой на норму закона.

По время разбора ситуаций на занятии преподаватель может поставить дополнительные вопросы. Поэтому при решении задачи обучающийся должен проявить элемент творчества. Это возможно при изучении соответствующей нормативной базы, что позволит быть готовым ответить на дополнительные вопросы преподавателя по задаче. Развернутое решение задач позволяет обучающему получить необходимую подготовку в написании различных документов юридического характера (решения, определения, исковые заявления, кассационные и надзорные жалобы, запросы, письма, ответы и т.д.).

7.3 Методические рекомендации по выполнению рефератов

Процесс написания реферата включает следующие этапы:

- 1) обсуждение обучающимся темы реферативной работы с преподавателем, составление предварительного плана работы;
- 2) изучение литературы, подбор научной информации, которые относятся к теме исследования;
- 3) анализ составных частей реферативной работы и исследования в целом;
- 4) оформление реферативной работы и передача ее преподавателю для проверки и рецензирования;
- 5) работа с рецензией, устранение ошибок;
- 6) защита реферативной работы.

Рекомендованная тематика примерна. Поэтому обучающийся при желании может предложить сам ту или иную тему, согласовав ее предварительно с руководителем. Работу над рефератом следует начать с общего ознакомления с темой. После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем.

Тем не менее, обучающийся в праве использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке. Особенно внимательно необходимо следить за новой литературой по избранной проблематике, в том числе за статьями в журналах.

Первая часть реферата – план, который должен раскрывать заявленную проблему. Единой схемы составления плана не существует, главное в том, чтобы его пункты представляли собой логическое раскрытие проблемы.

Первый элемент плана – введение, далее следует основная часть (оптимальное количество вопросов 3-4), заключение, ссылки на литературу и библиографический список. Страницы необходимо пронумеровать, реферат должен быть подписан и, иметь дату окончания работы. Весь научный аппарат должен быть оформлен в соответствии с существующими требованиями оформления научных работ.

Введение в соответствии с планом реферативной работы располагается в ее начале, где показывается значение избранной темы для юридической практики. Отмечается актуальность, указываются мотивы избрания данной темы, показывается степень ее

разработанности в различных трудах ученых, намечаются пути ее анализа и решения. Указываются также цель и задачи реферативной работы, обосновывается структура изложения материала.

В основной части работы логически последовательно раскрываются поставленные вопросы, каждому из вопросов должен предшествовать заголовок. Желательно, чтобы весь материал был равномерно распределен по вопросам, изложение каждого вопроса завершалось кратким выводом.

Содержание каждого из разделов (параграфов) должно раскрывать его название. Нужно соблюдать логику изложения. Любой вопрос, как и работа в целом, должен состоять из введения, основной части и заключения (вывода). Следует помнить, что именно в основной части работы показывается глубокое понимание сущности избранной темы, знание используемых источников, умение сопоставлять различные точки зрения. Заключение представляет итог проведенной работы. В нем необходимо кратко и своими словами сделать концептуальный вывод по всей работе, который раскрывал бы поставленную в названии реферата проблему.

Реферативная работа имеет титульный лист, на котором обучающийся указывает название ВУЗа, институт, кафедру (на которую сдается реферат), дисциплину, тему, свою фамилию и инициалы, номер учебной группы, а также должность и фамилию научного руководителя. На первой странице размещается план реферативной работы и указывается, на каких страницах помещены главы и параграфы. Каждая страница должна быть пронумерована, номер страницы ставится в центре верхнего поля. Текст каждого раздела реферативной работы начинается с названия и его порядкового номера в соответствии с планом.

В соответствии с планом работы следует определить пределы каждого вопроса, в котором целесообразно вначале систематизировать категории и понятия, определить их логический ряд. Изложение темы должно проводиться в определенных рамках, четко и конкретно излагаться предмет исследования, в полной мере даваться определение того или иного понятия.

Необходимо показать роль и значение изучаемого вопроса, его место в системе теоретических положений и категорий. Весьма ценным в реферативной работе является подкрепление теоретических выводов фактами практической деятельности, примерами из юридической практики. Обязательно должны присутствовать элементы полемики, так как при споре рождается истина. Далее из собранного материала выделяют выписки с различными точками зрения, а затем анализируют, подкрепляют аргументами и примерами и вырабатывают собственную позицию, делают необходимые выводы. Облегчением работы над рефератом могут послужить ссылки на определенную литературу, упоминаемую в списке рекомендуемой литературы для выполнения реферата. При работе над рефератом обучающемуся необходимо обратиться к энциклопедическим изданиям и словарям.

Оптимальный объем реферативной работы составляет 10-12 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. Введение составляет 1-2 страницы, объем основной части может колебаться от 8 до 15 страниц, но чаще всего ее объем рекомендуется преподавателем, объем же заключения составляет 1-1,5 страницы.

Содержание реферата обучающийся должен докладывать на семинарском занятии. Предварительно подготовив тезисы доклада, обучающийся в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада он отвечает на вопросы. На основе обсуждения написанного и доложенного реферата обучающемуся выставляется соответствующая оценка.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРОСА

Перечень контрольных вопросов к модулю 1:

1. Защита трудовых прав и свобод работников.
2. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
3. Причины и условия возникновения трудовых споров.
4. Классификация трудовых споров.
5. Система и содержание принципов рассмотрения трудовых споров.
6. Исковые (давностные) и процессуальные сроки по трудовым спорам.
7. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам и их значение. Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
8. Виды органов, рассматривающих и разрешающих индивидуальные трудовые споры, и их правовой статус. Процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
9. Виды органов, рассматривающих коллективные трудовые споры, и их правовой статус. Этапы примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора.
10. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.
11. Понятие и признаки индивидуального трудового спора.
12. Понятие и значение подведомственности индивидуальных трудовых споров.
13. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные комиссии по трудовым спорам.
14. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
15. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
16. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам, содержание решения комиссии по трудовым спорам.

Перечень контрольных вопросов к модулю 2:

1. Компетенция судов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Территориальная подсудность трудовых споров.
2. Решение суда по индивидуальному трудовому спору.
3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.
4. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
5. Понятие, предмет коллективного трудового спора, его отграничение от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.
6. Порядок разрешения разногласий самими сторонами. Момент начала коллективного трудового спора.
7. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
8. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
9. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
10. Гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора.
11. Понятие забастовки. Право на забастовку и его ограничение.
12. Порядок объявления забастовки.
13. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
14. Незаконные забастовки.

**Фонд тестовых заданий
по дисциплине «Трудовые споры»
Тестовые задания**

1. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:
 - а) примирительная комиссия;
 - б) суд общей юрисдикции;
 - в) профсоюз;
 - г) комиссия по трудовым спорам;
 - д) арбитражный суд.
2. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:
 - а) нет;
 - б) да;
 - в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.
3. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:
 - а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
 - б) в 6-месячный срок;
 - в) в течение 1 года;
 - г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
4. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:
 - а) в течение 7 дней;
 - б) в течение 1 месяца;
 - в) в течение 10 дней;
 - г) в течение 1 года.
5. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:
 - а) о переводе на другую работу;
 - б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
 - в) об оплате труда;
 - г) отсутствие КТС в организации;
 - д) возмещение материального ущерба работнику;
 - е) незаконное увольнение;
 - ж) отказ в приеме на работу.
6. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:
 - а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
 - б) рассмотрение примирительной комиссией;
 - в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
 - г) рассмотрение с участием посредника;
 - д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;
 - е) рассмотрение в арбитражном суде;
 - ж) рассмотрение трудовым арбитражем.
7. трудовой спор – это
 - а) ситуация в которой сталкиваются интересы различных субъектов
 - б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение спец. органа
 - в) разногласия по трудовым вопросам
 - г) все варианты верны
8. Трудовые споры делятся на:
 - а) индивидуальные
 - б) коллективные

в) профсоюзные

г) групповые

9. Посредник при рассмотрении коллективного трудового спора:

а) единолично принимает решение по спору;

б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решение не принимает;

в) принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

10. Участниками индивидуального трудового спора являются:

а) два сотрудника

б) сотрудник и работодатель.

11. Трудовой спор - это...

а) неурегулированные разногласия между любыми субъектами отношений, регулируемых трудовым правом

б) неурегулированные разногласия между работником (работниками, их представителями) и работодателем (работодателями, их представителями), возникающие в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

в) только разногласия между работником и работодателем

г) только неурегулированные разногласия между профсоюзами и работодателями.

К причинам возникновения трудовых споров относятся

а) причины абсолютного характера

б) причины относительного характера

в) причины диспозитивного характера

г) причины объективного характера.

13. В какой срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам?

а) 1 месяц

б) 3 месяца

в) 6 месяцев

г) 1 год.

14. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть спор в течение

а) 7 календарных дней со дня подачи работником заявления

б) 10 календарных дней со дня подачи работником заявления

в) 1 месяца со дня подачи работником заявления

г) 3 месяцев со дня подачи работником заявления.

15. В каком нормативном правовом акте дано определение коллективного трудового спора?

а) в Конституции РФ

б) в Федеральном законе «О порядке рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»

в) в Трудовом кодексе РФ

г) в ГПК РФ.

16. Обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора является его рассмотрение

а) комиссией по трудовым спорам

б) в трудовом арбитраже

в) с участием посредника

г) примирительной комиссией

17. К примирительным процедурам не относится рассмотрение коллективного трудового спора

а) комиссией по трудовым спорам

б) примирительной комиссией

- в) с участием посредника
 - г) в трудовом арбитраже
18. Споры о восстановлении работника на работе подведомственны
- а) как суду, так и комиссии по трудовым спорам
 - б) только комиссии по трудовым спорам
 - в) только суду
 - г) суду, комиссии по трудовым спорам и федеральной инспекции труда
19. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть письменно предупрежден не позднее чем за...
- а) 3 рабочих дней
 - б) 5 рабочих дней
 - в) 10 рабочих дней
 - г) 7 календарных дней
20. Комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать
- а) только индивидуальные трудовые споры
 - б) только коллективные трудовые споры
 - в) индивидуальные и коллективные трудовые споры
 - г) только споры о применении дисциплинарных взысканий
21. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются
- а) примирительная комиссия;
 - б) комиссия по трудовым спорам;
 - в) профсоюз;
 - г) арбитражный суд.
22. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:
- а) только на администрацию.
 - б) на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
 - в) только на временных рабочих.
 - г) На всех членов (субъектов) предприятия.
23. Посредник при рассмотрении коллективного трудового спора:
- а) единолично принимает решение по спору;
 - б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решение не принимает;
 - в) принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.
24. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:
- а) нет;
 - б) да;
 - в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.
25. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:
- а) 7 дней;
 - б) 3 дня;
 - в) 10 дней с момента заключения 4. 1 месяц.
26. По виду спорного правоотношения выделяют
- а) споры объективного характера;
 - б) споры из отношений по социальному партнерству в сфере труда;
 - в) споры искового характера 4. индивидуальные трудовые споры.
27. Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется
- а) Конституцией РФ
 - б) только Трудовым кодексом РФ
 - в) Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами
 - г) Конституцией РФ и Трудовым кодексом РФ.

28. Забастовка - это...

- а) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора;
- б) временный принудительный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения возникших индивидуальных трудовых споров;
- г) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения любого трудового спора.

29. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний

- а) может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ;
- б) может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы;
- в) обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы.

30. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются

- а) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов;
- в) Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

Комплект ситуационных задач по дисциплине «Трудовые споры»

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

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

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

4. В акционерном обществе «ТК Медиа» была создана комиссия по трудовым спорам в составе 12 человек. Электрик Фролов обратился в КТС с заявлением об обязанности работодателя оплатить в двойном размере работу в нерабочий праздничный день 1 мая. Работодатель отказывался оплатить работу Фролова в эту дату в повышенном размере, предлагая работнику взять дополнительный день отдыха. Фролов же настаивал именно на оплате работы в двойном размере. Незадолго до заседания КТС из акционерного общества уволились трое членов КТС. Еще два члена КТС из-за болезни не смогли присутствовать

на заседании. Таким образом, на заседании КТС, в котором рассматривалось заявление Фролова, присутствовали семь членов КТС (четыре представителя работодателя и три представителя работников). Большинство голосов членов КТС (4 голоса) было принято решение об отказе в удовлетворении требований Фролова. Фролов не согласился с таким решением. Законно ли решение КТС? Как следует поступить Фролову?

5. Работники московского предприятия «Рассвет», не согласные с увольнением за прогул начальника производственного отдела Орлова, по предложению профкома на общем собрании приняли решение о выдвигании работодателю требования восстановить Орлова на работе. Данное требование в письменной форме было передано генеральному директору предприятия. Генеральный директор отказался восстанавливать уволенного Орлова на работе и направил работникам письменный ответ об отклонении их требования. Тогда большинство работников предприятия провели еще одно общее собрание и приняли решение об объявлении забастовки. За 2 рабочих дня до начала забастовки письменное уведомление о ее начале было передано генеральному директору. В дату, указанную в уведомлении, работники начали забастовку. Генеральный директор обратился в Московский городской суд с заявлением о признании забастовки незаконной. Проведя судебное разбирательство, суд вынес решение об отказе в удовлетворении требований работодателя. Соответствует ли закону решение суда об отказе в признании забастовки незаконной? Были ли у работников основания для объявления забастовки? Нарушены ли работниками положения трудового законодательства?

6. Начальник отдела маркетинга ООО "Луч" Малышев, решив устроиться на другую работу, 10 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. Конкретная дата увольнения в заявлении указана не была. Однако генеральный директор организации заявил Малышеву, что он уволит Малышева по собственному желанию, если тот до увольнения найдет себе замену. Малышев с таким решением руководства не согласился, но продолжил работать. 11 мая генеральным директором ООО "Луч" был издан приказ об увольнении Малышева по собственному желанию на основании его заявления от 10 апреля. Считая свое увольнение незаконным, Малышев решил обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. Дайте оценку правомерности увольнения Малышева. Определите подсудность данного дела

7. Петрова, являясь юрисконсультom ОАО, в течение последнего года участвовала в качестве представителя ОАО в важном деле, рассматриваемом арбитражным судом. После подачи и рассмотрения надзорной жалобы, дело было назначено к рассмотрению в Президиуме ВАС РФ. На тот момент Петрова, находясь на раннем сроке беременности, попросила генерального директора ОАО направить именно ее в командировку в г. Москву, так как она лучше других знает все обстоятельства дела. Как следует поступить работодателю?

8. Между частным нотариусом и гражданином был заключен трудовой договор о работе в качестве помощника нотариуса. После 6 месяцев работы работник попросил выдать копию трудовой книжки для представления в банк. Нотариус сообщил, что может выдать только копию приказа о приеме на работу, а вести трудовую книжку он не обязан. Кто прав в данной ситуации?

9. Водителю Вишнякову по результатам периодического медицинского осмотра был рекомендован труд, не связанный с непосредственным управлением транспортным средством. На основании такого заключения руководитель перевел Вишнякова на другую работу. Вишняков с переводом не согласен и желает продолжать работать в качестве водителя. Дайте правовую оценку ситуации.

10. Проскурин был избран директором ООО, и с ним был заключен трудовой договор. Через месяц выяснилось, что к Проскурину три месяца назад было применено административное наказание в виде дисквалификации. Имеет ли место нарушение законодательства при заключении трудового договора с Проскуриным? Какие могут наступить последствия? Как следовало поступить при заключении трудового договора?

Что делать с заключенным трудовым договором в подобной ситуации?

11. Инженеру производственного отдела фабрики Смирновой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2009 г. От такого перевода Смирнова отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговаривалось конкретное место работы — производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Смирновой именно в цехе, откуда недавно уволился инженер. 14 апреля 2009 г. за отказ от перевода на работу в цех Смирновой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Смирнова 16 июля 2009 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора. Дайте оценку действий КТС. Подготовьте проект решения КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Смирнова находилась в командировке и на лечении?

12. Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении. Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

Темы рефератов по дисциплине

«Трудовые споры»

1. Особенности рассмотрения споров об отказе в приеме на работу.
2. Особенности рассмотрения споров о признании отношений трудовыми.
3. Особенности рассмотрения споров о переводе работника на другую работу.
4. Проверка судом правомерности увольнения работника по его инициативе.
5. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников.
6. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
7. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей.
8. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за прогул.
9. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за появление на работе в состоянии опьянения.
10. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за разглашение охраняемой тайны.
11. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с утратой доверия.
12. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за аморальный проступок.
13. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
14. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о заработной плате.
15. Особенности рассмотрения споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.