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 подготовки «Гражданско-правовая»

(программа бакалавриата)

Краснодар

КубГАУ

2018

*Составители:*А. А. Сапфирова

**Трудовые споры :** метод. указания / сост. А. А. Сапфирова. – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 32 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 подготовки «Гражданско-правовая» (программа бакалавриата).

Рассмотрено и одобрено методической комиссией юридического факультета Кубанского госагроуниверситета, протокол №2 от 18.09.2018.

Председатель

методической комиссии А. А. Сапфирова

© Сапфирова А. А.,

составление, 2018

© ФГБОУ ВО «Кубанский

государственный аграрный   
 университет имени   
 И. Т. Трубилина», 2018

**ВВЕДЕНИЕ**

**Целью** изучения дисциплины «Трудовые споры» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах рассмотрения и разрешения трудовых споров, особенностей применения законодательства о трудовых спорах.

**Задачи:**

- сформировать теоретические знания о сущности трудовых споров, об основах рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, коллективных трудовых споров;

- сформировать навыки грамотного применения на практике положений законодательства о трудовых спорах;

- сформировать знания об имеющихся научных дискуссиях, ведущихся в области рассмотрения и разрешения трудовых споров.

1. **ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Темы дисциплины | Компетенции | Виды самостоятельной работы[[1]](#footnote-1) |
| 1 | Законодательство о трудовых спорах | ПК-5;  ПК-6;  ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу  2.Подготовка сообщения  3. Подготовка дискуссионного вопроса  4. Решение задач |
| 2 | Трудовые споры и трудовые разногласия: понятие, их соотношение, виды | ПК-5;  ПК-6;  ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу  2. Подготовка дискуссионного вопроса  3. Подготовка сообщения  4. Решение задач |
| 3 | Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров | ПК-5;  ПК-6;  ПК-7  ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу  2. Подготовка дискуссионного вопроса  3. Подготовка сообщения  4. Решение задач |
| 4 | Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров | ПК-5;  ПК-6;  ПК-7  ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу  2. Подготовка дискуссионного вопроса  3. Подготовка сообщения  4. Решение задач |
| 5 | Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров | ПК-5;  ПК-6;  ПК-7  ПК-13 | 1.Подготовка к устному опросу  2. Подготовка дискуссионного вопроса  3. Подготовка сообщения  4. Решение задач |
| Подготовка контрольной работы[[2]](#footnote-2) | | | |
| Подготовка к зачету[[3]](#footnote-3) | | | |

**2. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ**

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

**Подготовка к устному опросу**

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

**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.

**Решение задач**

Это один из наиболее эффективных способов освоения материала с помощью решения практических задач по заранее определенной фабуле. Используется для выполнения заданий, как на практическом занятии, так и для самостоятельной работы.

**Подготовка дискуссионного вопроса**

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

**Подготовка контрольной работы**

Контрольная работа обучающегося по дисциплине «Трудовые споры» предполагает выполнение письменной работы, комплексно раскрывающей содержание ключевых тем и проблем рассмотрения и разрешения трудовых споров. 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 устному опросу*

*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 дискуссионного вопроса* о роли судебной практики в разрешении трудовых споров.

*4. Решение задачи*

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 устному опросу*

*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 дискуссионного вопроса* о перспективах отождествления понятий трудовой спор и трудовое разногласие.

*4. Решение задачи*

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 устному опросу*

*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 дискуссионного вопроса* о перспективах участия (роли) медиаторов, судебных примирителей в разрешении трудовых споров.

*4. Решение задачи*

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 устному опросу*

*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 дискуссионного вопроса*об отказе в защите в виду злоупотребления трудовыми правами.

*4. Решение задачи*

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 устному опросу*

*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 дискуссионного вопроса* о забастовке как способе самозащиты коллективных интересов или способе их защиты

*4. Решение задачи*

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 и опыта проводятся в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся.

**Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:**

*Оценка «отлично»*выставляется, если учащийся полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу, но и самостоятельно составленные; показывает знание специальной литературы; дает исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

*Оценка «хорошо»* выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию задания 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, еслиучащийся показал неполные знания данного преподавателем материала; 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 ответа на данное преподавателем задание; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания материала либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

**Критериями оценки сообщения** являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

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 сообщения. 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.

**Критериями оценки** **поведения в дискуссии** являются: точность аргументов (использование причинно-следственных связей); четкая формулировка аргументов и контраргументов; доступность (понятность) изложения; логичность (соответствие контраргументов высказанным аргументам); корректность используемой терминологии с научной точки зрения (правдивость, достоверность, точность определений); удачная подача материала (эмоциональность, иллюстративность, убедительность); отделение фактов от субъективных мнений; использование примеров (аргументированность); видение сути проблемы; умение ориентироваться в меняющейся ситуации; корректность по отношению к оппоненту (толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь).

Оценка «отлично» ставится, если аргументы приводились по существу, кратко лаконично, с использованием необходимой терминологии, в понятной и доступной форме; форма подачи информации соответствует ее содержанию; владение вниманием аудитории, корректное и уважительное отношение к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты отделены от собственного мнения; использование примеров; видение сути проблемы; умение ориентироваться в меняющейся ситуации.

Оценка «хорошо» ставится, ставится, если аргументы приводились по существу, но были отклонения от сути вопроса, при аргументации присутствовали долгие вступления и пояснения, не требующие необходимости; использование в речи терминологии, форма подачи информации не всегда была уместна, в вязи с чем терялось владение вниманием аудитории, корректное и уважительное отношение к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты смешивались с собственным мнением, что порождало споры.

Оценка «удовлетворительно»ставится, если студент не ориентируется в ситуации или ориентируется не полностью, не может привести аргументы на поставленные вопросы, а также не показывает умение вести дискуссию в соответствующей форме.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, студент отказался участвовать в дискуссии по причине незнания материала.

**Критериями оценки решения задач** являются: полнота проработки ситуации; полнота выполнения задания; новизна и неординарность представленного материала и решений; перспективность и универсальность решений; умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Оценка «отлично» ставится, если ситуация проработана полностью, даны ответы на все вопросы задания; предложена новизна и неординарность представленного материала и решений; перспективность и универсальность решений; аргументирован и обоснован выбранный вариант решения.

Оценка «хорошо» ставится, если ситуация проработана, даны ответы на вопросы задания не в полном объеме; кейс решен верно, но без грамотной аргументации.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ситуация проработана не полностью, отсутствуют выводы и предложения по предлагаемому решению.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, когда решение задания полностью неправильное или задача не решена.

**Критерии оценки выполнения контрольной работы:**

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» и «не зачтено» выставляются по дисциплинам, формой заключительного контроля которых является зачет. При этом оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно». Преподаватель, принимающий зачет, несет личную ответственность за объективность выставленной оценки.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, 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 обучающемуся 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 обучающемуся, 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 обучающемуся, 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 обучающемуся, 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 обучающемуся, 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 обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**Приложение 1**

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

**Нормативные правовые акты**

**(в действующей редакции)[[4]](#footnote-4)**

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 Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 г. №187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» //Российская газета от 23 марта 2011 г. №60
2. Приказ Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» //Законность. 2012. №6
3. 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.
4. 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
5. 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.
6. 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 //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8
7. 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.

**Методические указания (собственные разработки)**

Сапфирова А.А., Макарова В.А. Трудовые споры: сборник задач. - Краснодар: КубГАУ, 2015. – 56с. Образовательный портал КубГАУ

<https://edu.kubsau.ru/file.php/125/02_Sbornik_zadach_Trudovye_spory.pdf>

**Учебная литература для самостоятельной работы**

1. 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>
2. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник / Н.Д. Амаглобели [и др.]. — 5-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 503 c. — 978-5-238-02503-2. — Режим доступа: [http://www.iprbookshop.ru/59309.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,HOR_5_kySV3_xTiKuAc0SA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS81OTMwOS5odG1s)
3. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 c. — 978-5-93926-307-8. — Режим доступа: [http://www.iprbookshop.ru/73261.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,fYNnBIujkhH-UxfxBn2_cA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS83MzI2MS5odG1s)

**Официальные акты высших судебных органов (в действующей редакции)**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №3
4. 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 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - http://www.rosmintrud.ru/
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/ips/>
3. Научно-технический центр правовой информации "Система" Федеральной службы охраны Российской Федерации <http://www1.systema.ru/>
4. Поисковая система «Яндекс» <https://yandex.ru/>
5. Поисковая система «Google» <https://www.google.ru/>
6. Федеральная служба по труду и занятости. <https://www.rostrud.ru/>
7. Центр социально-трудовых прав. http://trudprava.ru/

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………..... 3

1. Виды самостоятельной работы обучающихся

по дисциплине «Трудовые споры» .………..….. 3

2. Требования к организации самостоятельной

работы при подготовке к занятиям по

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

3. Задания для самостоятельной работы по

дисциплине «Трудовые споры» ………………….. 6

4. Задания для обучающихся заочной формы

обучения для выполнения контрольной работы

по дисциплине «Трудовые споры» ……………... 12

5. Критерии процедуры оценки знаний, умений,

навыков и опыта деятельности,

характеризующих этапы формирования

компетенций ……………………………………... 20

Приложение 1. Рекомендуемая литература ……… 26

Приложение 2. Рекомендуемые интернет-сайты.... 30

**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

*Методические указания*

Составители: **Сапфирова** Аполлинария Александровна

Подписано в печать 00.00.2018. Формат 60 × 84 1/16.

Усл. печ. л. – 1,9. Уч.-изд. л. – 1,5.

Тираж экз. Заказ №

Типография Кубанского государственного аграрного университета.

350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13

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