

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»
 Документальная информация о владельце:
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 01.03.2022 22:42:32
 Уникальный программный ключ:
 672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
 Рассмотрено и одобрено на заседании
 учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**
 личная подпись инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

 **В.В. Шутенко**
 личная подпись инициалы, фамилия

Моисеенко Ирина Анатольевна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Трудовые споры

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): **40.03.01 Юриспруденция**
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: **Гражданско-правовой**
 (наименование)

Форма освоения ОПОП: **очная, очно-заочная, заочная**
 (очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: **4** (з.е.)

Всего учебных часов: **144** (ак. час.)

| Формы промежуточной аттестации | СЕМЕСТР | | |
|--------------------------------|---------|--------------|---------|
| | очная | очно-заочная | заочная |
| Экзамен | 5 | 7 | 7 |

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2019

1. Цель и задачи освоения дисциплины

| | |
|--------------------------|--|
| Цель освоения дисциплины | Формирование комплекса знаний об индивидуальных и коллективных трудовых спорах, порядке их разрешения, а также выработка практических навыков использования данного института при защите трудовых прав работников и работодателей. |
| Задачи дисциплины | <p>Формирование знаний о научных и нормативных основах института индивидуальных и коллективных трудовых споров, их причинах и условиях, способствующих их возникновению.</p> <p>Формирование осознанных представлений об особенностях рассмотрения и разрешения трудовых споров.</p> <p>Формирование навыков самостоятельной оценки нормативных правовых актов в сфере разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.</p> <p>Формирование практических навыков применения правовых норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по трудовым спорам.</p> |

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

| | |
|---|--|
| Блок 1 «Дисциплины (модули)» | |
| Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины | Административное право Гражданское право Конституционное право Теория государства и права Трудовое право |
| Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее | Исковое производство Практическая подготовка юридических документов |

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

| Компетенции/ ЗУВ | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания | ФОС |
|---|---|--|------|
| ОПК1 способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации | | | |
| Знать | законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, принципы построения системы норм права, соотношение норм национального и международного права, причины возникновения правонарушений | должен знать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, принципы построения системы норм права, соотношение норм национального и международного права, причины возникновения правонарушений | Тест |

| | | | |
|---|--|---|--------------------|
| Уметь | оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права | должен уметь оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права | Презентация |
| Владеть | навыками анализа признаков правомерного поведения; навыками разрешения юридических коллизий; навыками квалификации правонарушений | должен владеть навыками анализа признаков правомерного поведения, навыками разрешения юридических коллизий, навыками квалификации правонарушений | Контрольная работа |
| ПК3 способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права | | | |
| Знать | законодательство Российской Федерации, перечень и структуру субъектов права, порядок обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами права | должен знать законодательство Российской Федерации, перечень и структуру субъектов права, порядок обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами права | Тест |
| Уметь | правильно применять законодательство Российской Федерации, обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации, обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права | должен уметь правильно применять законодательство Российской Федерации, обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации, обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права | Опрос |
| Владеть | нормами права законодательства Российской Федерации, способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации, способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права | должен владеть нормами права законодательства Российской Федерации, способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации, способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права | Кейс |
| ПК6 способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства | | | |
| Знать | принципы правовой квалификации обстоятельств дела | должен знать принципы правовой квалификации обстоятельств дела | Тест |
| Уметь | юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности; | должен уметь юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности; | Деловая игра |

| | | | |
|--|---|--|----------------------|
| Владеть | приемами правовой квалификации обстоятельств дела | должен владеть приемами правовой квалификации обстоятельств дела | Практическое задание |
| ПК15 способностью толковать нормативные правовые акты | | | |
| Знать | систему и иерархию нормативно-правовых актов, требования к форме и содержанию нормативно-правовых актов различного уровня, виды и способы толкования нормативно-правовых актов, субъекты толкования нормативно-правовых актов и их компетенцию | должен знать систему и иерархию нормативно-правовых актов, требования к форме и содержанию нормативно-правовых актов различного уровня, виды и способы толкования нормативно-правовых актов, субъекты толкования нормативно-правовых актов и их компетенцию | Тест |
| Уметь | 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 | должен уметь 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 | Опрос |
| Владеть | специальной юридической терминологией, методами толкования нормативно-правовых актов, навыками абстрактного и казуального толкования нормативных правовых актов | должен владеть специальной юридической терминологией, методами толкования нормативно-правовых актов, навыками абстрактного и казуального толкования нормативных правовых актов | Контрольная работа |

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

| № | Название темы | Содержание | Литература | Формируемые компетенции |
|---|---------------|------------|------------|-------------------------|
|---|---------------|------------|------------|-------------------------|

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| 1. | Понятие и причины возникновения трудовых споров | <p>Понятие трудовых споров. История появления термина «трудовые споры».</p> <p>Причины возникновения трудовых споров.</p> <p>Трудовые правонарушения.</p> <p>Условия возникновения трудовых споров.</p> <p>Экономические условия возникновения трудовых споров. Социальные условия возникновения трудовых споров. Юридические условия возникновения трудовых споров.</p> <p>Принципы разрешения трудовых споров.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ОПК1 Знать</p> <p>ОПК1 Уметь</p> <p>ОПК1 Владеть</p> <p>ПК3 Знать</p> <p>ПК3 Уметь</p> <p>ПК3 Владеть</p> <p>ПК6 Знать</p> <p>ПК6 Уметь</p> <p>ПК6 Владеть</p> <p>ПК15 Знать</p> <p>ПК15 Уметь</p> <p>ПК15 Владеть</p> |
| 2. | Виды трудовых споров | <p>Виды трудовых споров по спорящему субъекту и предмету спора (индивидуальные и коллективные трудовые споры). Отличие индивидуальных трудовых споров от коллективных.</p> <p>Виды трудовых споров по характеру спора.</p> <p>Классификация трудовых споров по виду спорного правоотношения.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ПК3 Знать</p> <p>ПК3 Уметь</p> <p>ПК3 Владеть</p> <p>ОПК1 Знать</p> <p>ОПК1 Уметь</p> <p>ОПК1 Владеть</p> <p>ПК6 Знать</p> <p>ПК6 Уметь</p> <p>ПК6 Владеть</p> <p>ПК15 Знать</p> <p>ПК15 Уметь</p> <p>ПК15 Владеть</p> |
| 3. | Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров | <p>Конституция РФ как основной нормативный акт по разрешению трудовых споров.</p> <p>Международные правовые акты о трудовых спорах.</p> <p>Трудовой кодекс РФ как источник правового регулирования отношений по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Иные федеральные законы в сфере отношений по разрешению трудовых споров.</p> <p>Подзаконные нормативные правовые акты, применяемые при разрешении трудовых споров.</p> <p>Значение Постановлений Пленума Верховного Суда РФ для разрешения трудовых споров.</p> <p>Основные постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ПК6 Знать</p> <p>ПК6 Уметь</p> <p>ПК6 Владеть</p> <p>ОПК1 Знать</p> <p>ОПК1 Уметь</p> <p>ОПК1 Владеть</p> <p>ПК3 Знать</p> <p>ПК3 Уметь</p> <p>ПК3 Владеть</p> <p>ПК15 Знать</p> <p>ПК15 Уметь</p> <p>ПК15 Владеть</p> |
| 4. | Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры | <p>Подведомственность индивидуальных трудовых споров, ее определение.</p> <p>Комиссия по трудовым спорам как юрисдикционный орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры.</p> <p>Суд как орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры. Подсудность индивидуальных трудовых споров.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ПК15 Знать</p> <p>ПК15 Уметь</p> <p>ПК15 Владеть</p> <p>ОПК1 Знать</p> <p>ОПК1 Уметь</p> <p>ОПК1 Владеть</p> <p>ПК3 Знать</p> <p>ПК3 Уметь</p> <p>ПК3 Владеть</p> <p>ПК6 Знать</p> <p>ПК6 Уметь</p> <p>ПК6 Владеть</p> |

| | | | | |
|----|---|---|---|--|
| 5. | Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам | <p>Образование комиссии по трудовым спорам. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения работника в комиссию по трудовым спорам. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Правомочие заседания комиссии по трудовым спорам. Принятие решения комиссии по трудовым спорам. Содержание решения комиссии по трудовым спорам. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ПК6 Знать ПК6 Уметь ПК6 Владеть ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК15 Знать ПК15 Уметь ПК15 Владеть</p> |
| 6. | Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах | <p>Условия для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов. Порядок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Порядок и сроки рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Участие прокурора в судебном разбирательстве отдельных категорий индивидуальных трудовых споров. Решения суда по индивидуальным трудовым спорам. Обжалование решения суда.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК6 Знать ПК6 Уметь ПК6 Владеть ПК15 Знать ПК15 Уметь ПК15 Владеть</p> |
| 7. | Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров | <p>Рассмотрение споров об отказе в приеме на работу. Рассмотрение споров о признании отношений трудовыми. Рассмотрение споров о переводе работника на другую работу. Рассмотрение споров об увольнении работника по его инициативе. Рассмотрение споров об увольнении работника по инициативе работодателя. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров о заработной плате. Рассмотрение споров о привлечении работника к материальной ответственности. Рассмотрение споров о материальной ответственности работодателя и работника.</p> | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | <p>ПК6 Знать ПК6 Уметь ПК6 Владеть ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК15 Знать ПК15 Уметь ПК15 Владеть</p> |

| | | | | |
|-----|--|--|---|--|
| 8. | Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров | Коллективный трудовой спор. День начала коллективного трудового спора. Выдвижение требований работников и их представителей. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений. Примириительные процедуры. Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | ПК15 Владеть ПК15 Уметь ПК15 Знать ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК6 Знать ПК6 Уметь ПК6 Владеть |
| 9. | Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров | Понятие забастовки. Право на забастовку. Правовые основания проведения забастовки. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Проведение забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Минимум необходимых работ (услуг). Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Ответственность работодателя (представителей работодателя) и работников за нарушение норм законодательства, регулирующих порядок проведения забастовки. | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК6 Знать ПК6 Уметь ПК6 Владеть ПК15 Знать ПК15 Уметь ПК15 Владеть |
| 10. | Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров | Государственные органы, участвующие в разрешении коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости как орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Полномочия федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию услуг в сфере регулирования коллективных трудовых споров. Полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров. | 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2 | ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК6 Знать ПК6 Уметь ПК6 Владеть ПК15 Знать ПК15 Уметь ПК15 Владеть |

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

| № | Контактная работа | | | Аудиторные учебные занятия | | | | | | | | | Самостоятельная работа | | |
|----|-------------------|--------------|---------|----------------------------|--------------|---------|---------------------|--------------|---------|----------------------|--------------|---------|------------------------|--------------|---------|
| | | | | занятия лекционного типа | | | лабораторные работы | | | практические занятия | | | | | |
| | очная | очно-заочная | заочная | очная | очно-заочная | заочная | очная | очно-заочная | заочная | очная | очно-заочная | заочная | очная | очно-заочная | заочная |
| 1. | 5 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 6 | 8 | 10 |
| 2. | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 6 | 6 | 8 |
| 3. | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 6 | 8 | 10 |
| 4. | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 4 | 6 | 8 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|--------------------------|----|----|----|----|---|---|---|---|----|----|---|----|-----|-----|
| 5. | 6 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 1 | 6 | 8 | 10 |
| 6. | 8 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 1 | 4 | 6 | 8 |
| 7. | 12 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 | 4 | 1 | 12 | 8 | 10 |
| 8. | 6 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 4 | 6 | 8 |
| 9. | 5 | 6 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 4 | 8 | 10 |
| 10. | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 6 | 10 |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 32 | 32 |
| Итого | 58 | 42 | 20 | 18 | 12 | 8 | 0 | 0 | 0 | 36 | 26 | 8 | 86 | 102 | 124 |

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины

в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «Знать» компетенции ОПК1

Вопрос №1 .

В каком году в нормативных актах СССР или России впервые появилось понятие «трудовые споры»?

Варианты ответов:

1. 1971
2. 1991
3. 1961
4. 2001

Вопрос №2 .

Являются ли постановления Пленума Верховного Суда РФ источниками правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров?

Варианты ответов:

1. да, являются
2. нет, не являются
3. являются, но только в отношении индивидуальных трудовых споров
4. являются, но только в отношении коллективных трудовых споров

Вопрос №3 .

Споры о восстановлении работника на работе подведомственны

Варианты ответов:

1. как суду, так и комиссии по трудовым спорам
2. только комиссии по трудовым спорам
3. только суду
4. суду, комиссии по трудовым спорам и федеральной инспекции труда

Вопрос №4 .

К причинам субъективного характера, обуславливающим возникновение трудовых споров, можно отнести

Варианты ответов:

1. наличие пробелов в трудовом законодательстве
2. наличие коллизий в трудовом законодательстве
3. незнание или неправильно толкование работником или работодателем норм трудового права
4. наличие достаточно большого количества правовых норм об индивидуальных трудовых спорах в Трудовом кодексе РФ

Вопрос №5 .

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры является

Варианты ответов:

1. конституционным правом работников
2. конституционным правом работников, работодателей и государственных органов
3. конституционным правом работодателя
4. нет правильного ответа

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Презентация для формирования «Уметь» компетенции ОПК1

Трудовой конфликт и трудовой спор: соотношение понятий.

Классификация трудовых споров.

Принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров, их характеристика.

Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.

Комиссия по трудовым спорам как орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о признании отношений трудовыми.

Особенности разрешения споров об увольнении работника по инициативе работодателя (на примере одного из оснований увольнения работника по инициативе работодателя, перечисленных в ст. 81 ТК РФ).

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие, основания и порядок объявления.

Основания и порядок признания забастовки незаконной.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |

| | |
|-------------------|--|
| Удовлетворительно | Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Хорошо | Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |
| Отлично | Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении |

Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ОПК1

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ.

Николаев обратился в комиссию по трудовым спорам ООО "Север" с заявлением о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Николаев указал, что 5 сентября он подал руководителю ООО "Север" заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября он письменно отозвал данное заявление. Однако 19 сентября Николаев был уволен. Как ему пояснили, приказ о его увольнении по собственному желанию был издан 9 сентября, т.е. до того, как работник отозвал свое заявление об увольнении.

Законно ли увольнение Николаева? Вправе ли комиссия по трудовым спорам рассматривать данный спор? Каким органам подведомственен данный трудовой спор?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач |
| Удовлетворительно | Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения |
| Хорошо | Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя |
| Отлично | Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач |

Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ОПК1

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.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач |
| Удовлетворительно | Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения |
| Хорошо | Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя |
| Отлично | Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач |

Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ОПК1

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие положения ТК РФ.

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?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач |
| Удовлетворительно | Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения |
| Хорошо | Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя |
| Отлично | Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач |

Тест для формирования «Знать» компетенции ПКЗ

Вопрос №1 .

Комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать

Варианты ответов:

1. только индивидуальные трудовые споры
2. только коллективные трудовые споры
3. индивидуальные и коллективные трудовые споры
4. только споры о применении дисциплинарных взысканий

Вопрос №2 .

Забастовка - это...

Варианты ответов:

1. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
2. временный принудительный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
3. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения возникших индивидуальных трудовых споров
4. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения любого трудового спора

Вопрос №3 .

Трудовой спор - это...

Варианты ответов:

1. неурегулированные разногласия между любыми субъектами отношений, регулируемых трудовым правом
2. неурегулированные разногласия между работником (работниками, их представителями) и работодателем (работодателями, их представителями), возникающие в сфере трудовых и иных

непосредственно связанных с ними отношений

3. неурегулированные разногласия между работником и работодателем по любым вопросам
4. неурегулированные разногласия между профсоюзами и работодателями по вопросам труда

Вопрос №4 .

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

Варианты ответов:

1. 1 месяц
2. 3 месяца
3. 6 месяцев
4. 1 год

Вопрос №5 .

Обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора является его рассмотрение

Варианты ответов:

1. комиссией по трудовым спорам
2. в трудовом арбитраже
3. с участием посредника
4. примирительной комиссией

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПКЗ

Назовите орган, который вправе признать забастовку незаконной. Кто вправе обратиться с заявлением о признании забастовки незаконной?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПКЗ

Раскройте роль постановлений Пленума Верховного Суда РФ при разрешении трудовых споров.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПКЗ

Перечислите основания для признания судом забастовки незаконной.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПКЗ

Назовите примирительные процедуры, применяемые для разрешения коллективных трудовых споров.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|--------|---------------------|
|--------|---------------------|

| | |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПКЗ

Дайте определение забастовки. Почему забастовка считается крайним способом разрешения коллективного трудового спора?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Кейс для формирования «Владеть» компетенции ПКЗ

Студенты группы, разбившись на команды по 3-5 человек, должны выполнить все задания данного кейса.

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.

Назовите срок, установленный для обращения работника в суд по данной категории трудовых споров.

Перечислите исковые требования, которые может заявить Малышев.

Составьте проект искового заявления Малышева в суд.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе |
| Удовлетворительно | Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения |
| Хорошо | Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений |
| Отлично | Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений |

Тест для формирования «Знать» компетенции ПК6

Вопрос №1 .

Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется

Варианты ответов:

1. Конституцией РФ
2. только Трудовым кодексом РФ
3. Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами
4. Федеральным законом "О порядке разрешения трудовых споров"

Вопрос №2 .

К экономическим причинам возникновения трудовых споров относятся

Варианты ответов:

1. финансовые трудности организаций-работодателей
2. растущий разрыв в уровне доходов низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников
3. наличие пробелов и коллизий в трудовом законодательстве
4. нежелание соблюдать трудовое законодательство многими руководителями организаций

Вопрос №3 .

По характеру спора все трудовые споры делятся на

Варианты ответов:

1. споры искового характера и споры неискового характера
2. споры из трудовых отношений и споры из отношений по трудоустройству
3. индивидуальные и коллективные трудовые споры
4. споры, рассматриваемые в суде общей юрисдикции, и споры, рассматриваемые в арбитражном суде

Вопрос №4 .

Какой нормативный правовой акт не является источником правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров?

Варианты ответов:

1. Трудовой кодекс РФ
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ
3. Федеральный закон «О порядке разрешения трудовых споров»
4. Конституция РФ

Вопрос №5 .

Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть различные аспекты трудовой деятельности

Варианты ответов:

1. оплата труда
2. предоставление работникам гарантий и компенсаций
3. взыскание ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне
4. все варианты верны

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Деловая игра для формирования «Уметь» компетенции ПК6

Деловая игра по теме "Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах".

В судебном заседании рассматривается спор о восстановлении на работе работника, уволенного в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Ситуационная задача: "Сидоров был принят на работу на должность специалиста по охране труда. В трудовом договоре с ним было предусмотрено условие об испытании продолжительностью 1 месяц. Спустя три недели директор организации устно сообщил Сидорову, что из-за небольшого объема работы в течение данного периода невозможно было определить соответствие Сидорова должности. В

связи с этим директор предложил Сидорову продлить срок испытания еще на 1 месяц. Сидоров согласился с этим. С ним было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору о продлении срока испытания на 1 месяц (т.е. суммарно Сидорову установили испытательный срок продолжительностью 2 месяца). В течение последующих двух недель Сидоров по своей вине не смог своевременно провести инструктаж по технике безопасности с двумя работниками, за что был уволен как не выдержавший испытание по ст. 71 ТК РФ. Сидоров посчитал увольнение незаконным и обратился в суд".

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Участник деловой игры продемонстрировал затруднения в понимании сути поставленной проблемы, отсутствие необходимых знаний и умений для решения проблемы, низкий уровень познавательной активности, затруднения в построении самостоятельных высказываний, в соотнесении теоретических положений с практикой; обучающийся практически не принимал участия в деловой игре |
| Удовлетворительно | Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки обоснования путей решения проблемы без достаточного привлечения дополнительных источников, затруднения в логическом обосновании своих суждений при решении проблемы и оперировании специальными понятиями и терминами, в соотнесении теоретических положений с практикой, пассивное участие в деловой игре |
| Хорошо | Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки формирования источниковой базы для обоснования путей решения проблемы, умение анализировать и обобщать материал, привлеченный для решения задания деловой игры, умение логично и самостоятельно обосновывать свои суждения при решении проблемы, но с незначительными неточностями или ошибками в излагаемом содержании; умение соотносить теоретические положения с практикой |
| Отлично | Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки формирования источниковой базы для обоснования путей решения проблемы, умение анализировать и обобщать материал, привлеченный для решения задания деловой игры, умение логично и самостоятельно, используя специальные термины и понятия, обосновывать свои суждения при решении проблемы, умение соотносить теоретические положения с практикой; активное участие в деловой игре |

Практическое задание для формирования «Владеть» компетенции ПК6

Гражданка Соколова обратилась к мировому судье с исковым заявлением к ООО "Премьер", кадровик которого необоснованно, по ее мнению, отказал ей в приеме на работу. Судья отказал в принятии искового заявления на основании того, что Соколова не была связана с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами и договоренностями о заключении трудового договора.

Вправе ли мировой судья рассматривать данный спор? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Правильно ли обосновал судья отказ в принятии искового заявления?

Как Соколовой защитить свои права? Составьте исковое заявление от имени Соколовой.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|--------|---------------------|
|--------|---------------------|

| | |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов |
| Удовлетворительно | Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки |
| Хорошо | Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя |
| Отлично | Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий |

Тест для формирования «Знать» компетенции ПК15

Вопрос №1 .

По виду спорного правоотношения выделяют

Варианты ответов:

1. споры объективного характера
2. споры из отношений по трудоустройству
3. споры искового характера
4. индивидуальные трудовые споры

Вопрос №2 .

К причинам возникновения трудовых споров относятся

Варианты ответов:

1. причины абсолютного характера
2. причины относительного характера
3. причины диспозитивного характера
4. причины объективного характера

Вопрос №3 .

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение

Варианты ответов:

1. 7 календарных дней со дня подачи работником заявления
2. 10 календарных дней со дня подачи работником заявления
3. 1 месяца со дня подачи работником заявления
4. 3 месяцев со дня подачи работником заявления

Вопрос №4 .

К примирительным процедурам не относится рассмотрение коллективного трудового спора

Варианты ответов:

1. комиссией по трудовым спорам
2. примирительной комиссией
3. с участием посредника
4. в трудовом арбитраже

Вопрос №5 .

К причинам субъективного характера, обуславливающим возникновение трудовых споров, не относится

Варианты ответов:

1. неприязненное отношение руководства к работнику
2. нежелание субъекта трудового права соблюдать нормы трудового права

3. незнание или неправильное толкование работником либо работодателем норм трудового права
4. наличие пробелов и коллизий в трудовом законодательстве

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПК15

Дайте понятие причин возникновения трудовых споров. Перечислите основные причины возникновения трудовых споров и охарактеризуйте их.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПК15

Дайте определение трудового спора. Закреплено ли в Трудовом кодексе общее определение трудового спора?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |

| | |
|---------|--|
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПК15

Назовите критерии разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПК15

Назовите сроки обращения работников в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПК15

Охарактеризуйте Конституцию РФ как основной источник правового регулирования отношений по

разрешению трудовых споров.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал |
| Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки |
| Хорошо | Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения |
| Отлично | Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно |

Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ПК15

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ.

Работники московского предприятия «Рассвет», не согласные с увольнением за прогул начальника производственного отдела Орлова, по предложению профкома на общем собрании приняли решение о выдвижении 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?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач |
| Удовлетворительно | Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения |

| | |
|---------|--|
| Хорошо | Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя |
| Отлично | Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач |

Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ПК15

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ.

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).

Большинством 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?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач |
| Удовлетворительно | Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения |
| Хорошо | Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя |
| Отлично | Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач |

Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ПК15

Решите задачу, ответив на все вопросы со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ и ГПК РФ.

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?

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач |
| Удовлетворительно | Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения |
| Хорошо | Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя |
| Отлично | Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач |

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров

1. Понятие трудового спора. Причины возникновения трудовых споров.
2. Принципы разрешения трудовых споров.

Тема 2. Виды трудовых споров

3. Виды трудовых споров.
4. Отличия индивидуального трудового спора от коллективного трудового спора.
5. Индивидуальный трудовой спор: понятие, субъекты, момент возникновения.
6. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, день начала.

Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

7. Законодательство о трудовых спорах. Подзаконные нормативные акты о рассмотрении трудовых споров.
8. Характеристика постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам.

Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

9. Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров. Определение подведомственности индивидуального трудового спора.

Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

10. Порядок образования и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения работника в КТС.
11. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Порядок принятия и

содержание решения КТС.

12. Обжалование и исполнение решений КТС.

Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

13. Подсудность индивидуальных трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

14. Порядок рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.

Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

15. Особенности рассмотрения споров об отказе в приеме на работу.

16. Особенности рассмотрения споров о признании отношений трудовыми.

17. Особенности рассмотрения споров о переводе работника на другую работу.

18. Проверка судом правомерности увольнения работника по его инициативе.

19. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников.

20. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

21. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей.

22. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за прогул.

23. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за появление на работе в состоянии опьянения.

24. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за разглашение охраняемой тайны.

25. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с утратой доверия.

26. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за аморальный проступок.

27. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

28. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о заработной плате.

29. Особенности рассмотрения споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

30. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работодателя перед работником.

31. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работника перед работодателем.

Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров

32. Общая характеристика порядка рассмотрения коллективных трудовых споров.

33. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

34. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

35. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

36. Понятие забастовки. Право на забастовку.

37. Объявление забастовки.

38. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

39. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с проведением забастовки.

40. Незаконные забастовки.

41. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

42. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

| | Критерии оценивания | Итоговая оценка |
|--|---------------------|-----------------|
|--|---------------------|-----------------|

| | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1. Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий | Неудовлетворительно/Незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Удовлетворительно/зачтено |
| Уровень 3. Повышенный | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутый | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения | Отлично/зачтено |

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

| | |
|--|---|
| Лицензионное программно-информационное обеспечение | <ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение) |
| Современные профессиональные базы данных | <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа) |
| Информационные справочные системы | <ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |
| Интернет-ресурсы | <ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа) 3. www.gks.ru |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Материально-техническое обеспечение | Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. |
|-------------------------------------|---|

8. Учебно-методические материалы

| № | Автор | Название | Издательство | Год издания | Вид издания | Кол-во в библиотеке | Адрес электронного ресурса | Вид доступа |
|-------------------------------|---------------------------------|----------------------------|---|-------------|-----------------|---------------------|---|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9.1 Основная литература | | | | | | | | |
| 9.1.1 | Сапфилова А.А. Волкова В.В. | Трудовые споры в России | ЮНИТИ-ДАНА | 2017 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/81697.html | по логину и паролю |
| 9.1.2 | Бочкарева Н.А. | Трудовое право России | Ай Пи Эр Медиа | 2019 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/79438.html | по логину и паролю |
| 9.1.3 | Буянова М.О. Зайцева О.Б. | Трудовое право России | Феникс | 2017 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/59443.html | по логину и паролю |
| 9.2 Дополнительная литература | | | | | | | | |
| 9.2.1 | Адриановская Т.Л. Баева С.С. | Трудовое право | Российский государственный университет правосудия | 2017 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/74187.html | по логину и паролю |
| 9.2.2 | Вышеславова Т.Ф. | Разрешение трудовых споров | Северо-Кавказский федеральный университет | 2017 | практикум | - | http://www.iprbookshop.ru/69430.html | по логину и паролю |

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в

учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога кратко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.