



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)
ЮРИДИЧЕСКАЯ ШКОЛА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Особенности рассмотрения трудовых споров»

Владивосток
2022

Перечень форм оценивания, применяемых на различных этапах формирования компетенций в ходе освоения дисциплины «Особенности рассмотрения трудовых споров»

№ п / п	Контролируемые разделы/темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства	
				Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Тема № 1 Особенности возникновения и предотвращения трудовых споров	ПК-2.2	Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; умеет анализировать нормы материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров	УО-3 ПР-11	-
2	Тема №2 Медиация как форма урегулирования трудового спора	ПК-2.2	Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; умеет анализировать нормы материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров	УО-3 ПР-15	-

		ПК-2.3	<p>Знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров</p>		
3	<p>Тема № 3</p> <p>Правовые механизмы разрешения трудовых споров: формы, способы, органы</p>	ПК-2.3	<p>Знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров</p>	УО-4 ПР-13	-
		ПК-3.2	<p>Знает оптимальные методы и инструментарий проведения аналитической работы на предмет соответствия деятельности органов публичной власти требованиям законодательства в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать, обобщать и представлять результаты экспертно-аналитической деятельности при сопровождении деятельности органов публичной власти</p>		

			и представительства в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров; владеет навыками осуществления методологического и аналитического сопровождения деятельности органов публичной власти и представительство в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров		
4	Тема № 4 Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам	ПК-2.2	Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформлении различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; умеет анализировать нормы материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров	УО-3 ПР-11 ПР-15	-
		ПК-2.3	Знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров; умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров; владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров		
5	Тема № 5 Особенности разрешения индивидуальных	ПК-2.2	Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформлении различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; умеет анализировать нормы материального и	УО-4 ПР-11	-

	трудовых споров в суде		<p>процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров</p>		
		ПК-2.3	<p>знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод;</p> <p>умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан;</p> <p>владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан</p>		
		ПК-3.2	<p>Знает оптимальные методы и инструментарий проведения аналитической работы на предмет соответствия деятельности органов публичной власти требованиям законодательства в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать, обобщать и представлять результаты экспертно-аналитической деятельности при сопровождении деятельности органов публичной власти и представительства в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет навыками осуществления методологического и аналитического сопровождения деятельности органов публичной власти и представительство в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров</p>		
6	Тема № 6 Примирительные процедуры в	ПК-2.2	Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и	УО-4 ПР-11 ПР-15	

контексте мирного разрешения коллективных трудовых споров		<p>разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать нормы материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров</p>		
	ПК-2.3	<p>Знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров</p>		
	ПК-3.2	<p>Знает оптимальные методы и инструментарий проведения аналитической работы на предмет соответствия деятельности органов публичной власти требованиям законодательства в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать, обобщать и представлять результаты экспертно-аналитической деятельности при сопровождении деятельности органов публичной власти и представительства в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет навыками осуществления методологического и аналитического сопровождения деятельности органов</p>		

			публичной власти и представительство в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров		
7	Тема № 7 Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора	2.2	<p>Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать нормы материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров</p>	УО-4 ПР-11 ПР-15	
		2.3	<p>Знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров</p>		
		3.2	<p>Знает оптимальные методы и инструментарий проведения аналитической работы на предмет соответствия деятельности органов публичной власти требованиям законодательства в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать, обобщать и представлять результаты экспертно-аналитической деятельности при</p>		

			сопровождении деятельности органов публичной власти и представительства в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров; владеет навыками осуществления методологического и аналитического сопровождения деятельности органов публичной власти и представительство в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров		
8	Зачет	ПК-2.2	Знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; умеет анализировать нормы материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров; владеет навыками толкования и применения материального и процессуального права по отдельным категориям дел для подготовки и оформления различного рода правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров	-	Зачет (примерные вопросы для собеседования №1–11) УО-1 ПР-1
		ПК-2.3	Знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров; умеет подготовить квалифицированные ответы на обращения граждан, оказывать правовую помощь во взаимодействии с судебной системой; работать с заявлениями и жалобами граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров; владеет инструментами и методами оценки обращений граждан на предмет их соответствия юридическим процедурам по реализации и защите конституционных прав и свобод граждан в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров		

		ПК-3.2	<p>Знает оптимальные методы и инструментарий проведения аналитической работы на предмет соответствия деятельности органов публичной власти требованиям законодательства в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>умеет анализировать, обобщать и представлять результаты экспертно-аналитической деятельности при сопровождении деятельности органов публичной власти и представительства в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров;</p> <p>владеет навыками осуществления методологического и аналитического сопровождения деятельности органов публичной власти и представительство в суде в сфере рассмотрения разрешения трудовых споров</p>		
--	--	--------	--	--	--

*Рекомендуемые формы оценочных средств:

- 1) собеседование (УО-1), коллоквиум (УО-2); доклад, сообщение (УО-3); круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты (УО-4); и т.д.
- 2) тесты (ПР-1); контрольные работы (ПР-2), эссе (ПР-3), рефераты (ПР-4), курсовые работы (ПР-5), научно-учебные отчеты по практикам (ПР-6); лабораторная работа (ПР-7); портфолио (ПР-8); проект (ПР-9); деловая и/или ролевая игра (ПР-10); кейс-задача (ПР-11); рабочая тетрадь (ПР-12) и т.д.
- 3) тренажер (ТС-1) и т. д.

**Шкала оценки уровня достижения результатов обучения для текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине «Особенности рассмотрения трудовых споров»**

Баллы (рейтинговая оценка)	Уровни достижения результатов обучения		Требования к сформированным компетенциям
	Текущая и промежуточная аттестация	Промежуточная аттестация	
100 – 86	<i>Повышенный</i>	«зачтено» / «отлично»	Свободно и уверенно находит достоверные источники информации, оперирует предоставленной информацией, отлично владеет навыками анализа и синтеза информации, знает все основные методы решения проблем, предусмотренные учебной программой, знает типичные ошибки и возможные сложности при решении той или иной проблемы и способен выбрать и эффективно применить адекватный метод решения конкретной проблемы
85 – 76	<i>Базовый</i>	«зачтено» / «хорошо»	В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать и синтезировать предложенную информацию, выбрать метод решения проблемы и решить ее. Допускает единичные серьезные ошибки в решении проблем, испытывает сложности в редко встречающихся или сложных случаях решения проблем, не знает типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы
75 – 61	<i>Пороговый</i>	«зачтено» / «удовлетвори- тельно»	Допускает ошибки в определении достоверности источников информации, способен правильно решать только типичные, наиболее часто встречающиеся проблемы в конкретной области (обрабатывать информацию, выбирать метод решения проблемы и решать ее)
60 – 0	<i>Уровень не достигнут</i>	«не зачтено» / «неудовлетвори- тельно»	Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Текущая аттестация по дисциплине «Особенности рассмотрения трудовых споров»

Текущая аттестация студентов по дисциплине «*Особенности рассмотрения трудовых споров*» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий доклад, сообщение, круглый стол, дискуссия, кейс-задачи, творческое задание по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

По каждому объекту дается характеристика процедур оценивания в привязке к используемым оценочным средствам.

Оценочные средства для текущего контроля

Темы для доклада (сообщения)

1. Особенности возникновения и предотвращения трудовых споров

Примерные вопросы:

- а) Соотношение понятий «трудовой конфликт» и «трудовой спор».
- б) Сущностные особенности трудовых споров.
- в) Факторы, способствующие предупреждению трудовых споров.
- г) Законодательные меры, направленные на предупреждение возникновения трудовых споров.
- д) Локальные акты работодателя и акты социального партнёрства как важнейший механизм предотвращения и урегулирования трудовых споров.

2. Медиация как форма урегулирования трудового спора

Примерные вопросы:

- а) Возможности и ограничения применения медиации при разрешении трудовых споров.
- б) Принципы осуществления процедуры медиации и их реализация при урегулировании трудовых споров.
- в) Медиативное соглашение как результат процедуры медиации: правовые особенности; соотношение с мировым соглашением и судебным решением.
- г) Исполнение соглашения об урегулировании спора (медиативного соглашения).
- д) Утверждение медиативного соглашения судом (третейским судом).
- е) Проблемы и перспективы развития медиации для урегулирования трудовых споров в Российской Федерации.
- ж) Зарубежный опыт применения процедуры медиации: его интеграция в российскую практику.

3. Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Примерные вопросы:

- а) Понятие индивидуальных трудовых споров. Предмет споров. Стороны индивидуальных трудовых споров.
- б) Виды индивидуальных трудовых споров.
- в) Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
- г) Органы по урегулированию индивидуальных трудовых споров.
- д) Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС).
- е) Компетенция КТС в организации и её подразделениях.
- ж) Сроки обращения в КТС.
- з) Порядок рассмотрения споров в комиссии по трудовым спорам.
- и) Решение комиссии по трудовым спорам: порядок принятия, исполнение и обжалование.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

Ответы должны отличаться достаточным объемом знаний, глубиной и полнотой раскрытия темы, логической последовательностью, четкостью выражения мыслей и обоснованностью выводов, характеризующих знание литературных источников, понятийно-терминологического аппарата, нормативно-правовых актов, судебной и правоприменительной практики, умение ими пользоваться при ответе.

Знания каждого студента оцениваются индивидуально по следующим критериям:

- знает приемы, способы и порядок совершения действий для подготовки и оформления правовых документов с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- знает законодательство и судебную практику, в т. ч. Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ по обращениям граждан за защитой своих прав и свобод с целью рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Темы круглого стола (дискуссии)

1. Правовые механизмы разрешения трудовых споров: формы, способы, органы

Примерные вопросы для дискуссии:

- Общая характеристика положений действующего законодательства о порядке разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Формы защиты трудовых прав: индивидуальные и коллективные; досудебные и внесудебные; государственные и внесудебные; добровольные и принудительные формы защиты, их соотношение.
- Принципы разрешения трудовых споров.
- Процедурные и процессуальные особенности разрешения трудовых споров.
- Виды органов по разрешению трудовых споров.

- Роль государственных органов в разрешении трудовых споров.

2. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в суде

Примерные вопросы для дискуссии:

- Право работника на судебную защиту его прав и интересов.
- Подведомственность трудовых споров.
- Подсудность трудовых споров.
- Сроки обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора.
- Освобождение от судебных расходов по трудовым спорам.

3. Примириительные процедуры в контексте мирного разрешения коллективных трудовых споров

Примерные вопросы для дискуссии:

- Понятие, предмет, стороны, субъекты коллективных трудовых споров.
- Причины возникновения коллективных трудовых споров.
- Гарантии в связи с участием в разрешении коллективных трудовых споров.
- Примириительные комиссии.
- Посредничество.
- Трудовой арбитраж.

4. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора

Примерные вопросы для дискуссии:

- Право на забастовку и его ограничения.
- Понятие и виды забастовок.
- Правовые вопросы организации и проведения забастовок.

- Орган, возглавляющий забастовку, его права и обязанности.
- Правовые последствия забастовки.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

В ходе занятия преподаватель ставит на обсуждение сложный дискуссионный вопрос (из перечня примерных вопросов для дискуссии) и предлагает обучающимся изложить известные точки зрения по этому вопросу, сформулировать и обосновать свою точку зрения. Иницируется полемика. Участие и знания каждого студента оцениваются индивидуально по следующему критерию:

- знает оптимальные методы и инструментарий проведения аналитической работы на предмет соответствия деятельности органов публичной власти требованиям законодательства в сфере рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Кейс-задачи (ПР-11)

Тема «Особенности возникновения и предотвращения трудовых споров»

В профком организации обратилась Иванова по поводу конфликта с начальником отдела. Начальник демонстративно не здоровался с Ивановой, называл ее Апполинар, хотя по паспорту ее имя Полина, назначал рабочие совещания отдела на время планерок аттестационной комиссии, в состав которой согласно приказу входила Иванова. Кроме того, однажды начальник пытался поцеловать Иванову, а она ударила его по лицу.

Что из действий Ивановой является самозащитой в смысле норм ТК РФ? Профком приняла решение: рекомендовать директору вынести дисциплинарное взыскание начальнику отдела и провести служебное расследование, а на время служебного расследования отстранить его от работы.

Дайте развернутую консультацию для директора о правомочности профсоюзного комитета рассматривать данный вопрос и об обязанности директора выполнить рекомендацию профкома, а также рекомендации для работодателя о разрешении трудового конфликта правовыми способами.

Тема «Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам»

1. Генеральный директор ОАО «Россвязь» своим приказом создал в организации КТС из девяти человек. Тем же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. Комиссия приступила к работе, но главный бухгалтер общества отказался исполнить решения КТС, мотивируя это тем, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

2. Определите возможные действия и решения комиссии по трудовым спорам в следующих ситуациях: 1) на заседание КТС не явился работник, подавший заявление; 2) на заседание КТС не явился представитель работодателя; 3) представитель работодателя заявил отвод председателю (членам) КТС; 4) на заседании КТС присутствовали семь человек из десяти, избранных в состав комиссии: 3 представителя работодателя и 4 представителя работников; 5) руководитель организации не согласен с решением КТС и требует рассмотреть дело повторно; 6) при принятии решения голоса членов КТС разделились поровну.

Тема «Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в суде»

При рассмотрении дела в суде о восстановлении на работе возник вопрос об уважительности причины пропуска срока на обращение в суд. В частности, разногласия вызвали такие причины, как обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по данному спору было подано в установленный ст. 392 ТК РФ срок; своевременное письменное обращение о нарушении трудовых прав в органы прокуратуры, которыми было принято решение об устранении нарушений прав работника.

Можно ли считать уважительными причины пропуска сроков обращения в

суд в данных ситуациях?

Проанализируйте судебную практику последних пяти лет по спорам, связанным с восстановлением срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и обобщите причины, которые могут быть признаны судами как уважительные.

Тема «Примирительные процедуры в контексте мирного разрешения коллективных трудовых споров»

Возник спор между АО «Дальневосточная генерирующая компания» и профсоюзом о введении новой системы премирования, а именно об изменении показателей и условий премирования. Региональная организация профсоюза, представляющая интересы работников, обратилась к руководству компании с требованием пересмотра ранее закрепленной в коллективном договоре системы премирования. Однако руководство компании представило свой вариант системы премирования, устанавливающий зависимость размера премии от складывающейся цены электроэнергии в свободном секторе рынка и технических показателей работы ТЭЦ. Установлено также дополнительное премирование в зависимости от экономии издержек непосредственно на производственных площадках и использования в производстве твердого топлива. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом, был сформирован трудовой арбитраж.

Проанализируйте, какова юридическая сила принятого трудовым арбитражем решения в данной ситуации?

Составьте следующие документы:

- а) протокол заседания примирительной комиссии;*
- б) решение трудового арбитража;*

Тема «Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора»

15 августа 2022 г. началась забастовка работников ОАО «Дальприбор». При нормальной работе организации прекращение работы создало бы

непосредственную угрозу для здоровья людей, однако работники не могли исполнять свои трудовые обязанности уже в силу отсутствия необходимых для этого оборудования и материалов. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Составьте развернутое заключение для сторон коллективного трудового спора о законности данной забастовки.

Составьте следующие документы:

а) выписку из протокола общего собрания об объявлении забастовки;

б) решение суда о признании забастовки незаконной.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов) решения кейс-задач:

Решение задач состоит в изложении студентом обстоятельств дела, основного вопроса задачи, вопросов, от которых зависит решение, ответов на них. Ответ на вопрос задачи предполагает доказывание студентом избранного им решения.

При решении задачи необходимо уяснить содержание задачи и все обстоятельства дела, а также внимательно проанализировать доводы конфликта и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. При решении кейс-задач недопустимо ограничиваться однозначным ответом «да» или «нет».

Если в задаче уже приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность.

Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией.

Решение задачи должно содержать:

1. Изучение конкретной ситуации, требующей решения;
2. Юридическая оценка или квалификация этой ситуации;
3. Поиск соответствующих нормативных актов и судебной практики;
4. Толкование выбранных правовых норм, подлежащих применению;
5. Принятие решения, разрешающего конкретную заданную ситуацию.

Решение кейс-задач должно быть развернутым с обоснованием мотивированных

выводов принятого решения. При решении кейс-задач недопустимо ограничиваться однозначным ответом «да» или «нет»;

6. Обязательное указание соответствующих положений нормативного правового акта, а также материалов судебной практики.

Творческое задания (ПР-13)

Тема «Медиация как форма урегулирования трудового спора»

Работник обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению о взыскании расходов на обучение и компенсации морального вреда. Он объяснил, что по характеру работы (электромеханик) ему необходимо наличие диплома, который требуется периодически подтверждать, в связи с чем истец обращался с просьбой направить его на обучение. Поскольку он не был направлен на обучение работодателем, самостоятельно прошел обучение за счет собственных денежных средств по соответствующей образовательной программе, что подтверждается документами. Работник обратился к работодателю с заявлением о компенсации затрат на обучение. Работодатель заявил об отсутствии средств на эти цели, а также аргументировал тем, что необходимость прохождения профессиональной подготовки и переподготовки работника определяется работодателем, осуществляется лишь в учебных заведениях, с которыми заключены договоры на оказание образовательных услуг.

Дайте развернутую консультацию о возможности разрешения данного спора с учетом интересов и работника, и работодателя.

Составьте медиативное соглашение по данному трудовому спору.

Раскройте актуальные проблемы современной практики применения медиации как формы урегулирования трудовых споров.

Тема «Правовые механизмы разрешения трудовых споров: формы, способы, органы»

1. Представьте в виде схемы систему органов власти, в чью компетенцию

входят вопросы рассмотрения и разрешения трудовых споров в РФ.

2. Проанализируйте роль государственных органов в разрешении трудовых споров.

3. Сформулируйте предложения по усовершенствованию системы государственных органов, в чью компетенцию входят вопросы рассмотрения и разрешения трудовых споров в РФ.

Тема «Индивидуальные трудовые споры. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам»

1. На основе данных из свободных источников за последние 5 лет проведите анализ практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС в России.

2. Составьте экспертно-аналитическое заключение о проблемных аспектах разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС в России и о путях их решения.

Тема «Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в суде»

1. На основе анализа актов Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ сформулируйте обобщённую правовую позицию высших судебных органов по вопросам, связанным с разрешением индивидуальных трудовых споров за последние 5 лет с целью выявления актуальных проблем правоприменения.

2. Сформулируйте предложения по их устранению.

Тема «Примирительные процедуры в контексте мирного разрешения коллективных трудовых споров»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ статистики разрешения коллективных трудовых споров с применением примирительных процедур, посредников и трудового арбитража в России.

2. Составьте экспертно-аналитическое заключение о проблемных аспектах правоприменения примирительных процедур, посредничества и трудового

арбитража при разрешении коллективных трудовых споров в России и путях их разрешения.

Тема «Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ статистики забастовок в России за последние 5 лет.

2. Составьте экспертно-аналитическое заключение о проблемных аспектах забастовочного движения в России и путях их разрешения.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

При оценке выполнения творческого задания учитываются соответствие содержания поставленным вопросам; четкость структуры работы; умение студента работать с научной литературой, нормативными актами и материалами судебной и правоприменительной практики; умения логически мыслить; владеть профессиональной терминологией, грамотность оформления; владение навыками толкования и применения материального и процессуального права; владение навыками подготовки и оформления правовых документов.

I. Промежуточная аттестация по дисциплине «Особенности рассмотрения трудовых споров»

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Особенности рассмотрения трудовых споров» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Оценочные средства для промежуточного контроля (зачет)

Примерные вопросы на собеседование:

- 1) Соотношение понятий «трудовой конфликт» и «трудовой спор». Сущностные особенности трудовых споров. Факторы, способствующие предупреждению трудовых споров.
- 2) Локальные акты работодателя и акты социального партнёрства как важнейший механизм предотвращения и урегулирования трудовых споров.
- 3) Медиативное соглашение как результат процедуры медиации: правовые особенности; соотношение с мировым соглашением и судебным решением.
- 4) Формы защиты трудовых прав: индивидуальные и коллективные; досудебные и внесудебные; государственные и внесудебные; добровольные и принудительные формы защиты, их соотношение.
- 5) Виды органов по разрешению трудовых споров. Роль государственных органов в разрешении трудовых споров.
- 6) Понятие индивидуальных трудовых споров. Предмет споров. Стороны индивидуальных трудовых споров. Виды индивидуальных трудовых споров.
- 7) Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС).

- 8) Подведомственность трудовых споров. Подсудность трудовых споров. Сроки обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора.
- 9) Понятие, предмет, стороны, субъекты коллективных трудовых споров. Гарантии в связи с участием в разрешении коллективных трудовых споров.
- 10) Примириательные комиссии. Посредничество. Трудовой арбитраж.
- 11) Право на забастовку и его ограничения. Понятие и виды забастовок. Правовые вопросы организации и проведения забастовок.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов) собеседования:

Для подготовки к собеседованию студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, состоять из многих предложений, содержать доводы и выводы.

Банк тестовых заданий

1. Какой орган рассматривает споры о незаконности увольнения:

- 1.1. мировой суд;
- 1.2. комиссия по трудовым спорам;
- 1.3. районный (городской) суд по месту нахождения ответчика;
- 1.4. арбитражный суд;
- 1.5. Европейский суд по правам человека.

2. Каков срок обращения в суд за разрешением трудового спора:

- 2.1. один год;
- 2.2. три года;
- 2.3. один месяц со дня нарушения прав работника;
- 2.4. три месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об

увольнении;

2.5. не предусмотрено сроков обращения в суд за защитой трудовых прав.

3. Как исполняется решение суда о восстановлении работника на работе: 3.1. подлежит немедленному исполнению;

3.2. может быть оспорено и исполняется после разрешения вопроса;

3.3. исполняется после вступления в законную силу;

3.4. исполняется, если должность (рабочее место) вакантна;

3.5. исполняется через две недели.

4. Возможна ли компенсация морального вреда в трудовых отношениях: 4.1. не предусмотрена законом;

4.2. предусмотрена компенсация во всех случаях причинения вреда неправомерными действиями или бездействиями работодателя;

4.3. возможна при причинении вреда неимущественным благам;

4.4. возможна при разглашении персональных данных;

4.5. предусмотрена компенсация в случае причинения вреда жизни и здоровью работника.

5. Установите последовательность действий работника при обращении в суд за защитой своих прав:

5.1. составление искового заявления;

5.2. определение того, в какой именно суд следует обратиться;

5.3. уяснение, не пропущен ли срок обращения в суд;

5.4. подача заявления лично или по почте;

5.5. поиск доказательств, обоснование требований.

6. Какой орган разрешает коллективные трудовые споры:

6.1. районный (городской) суд;

6.2. специально создаваемые примирительные органы;

6.3. органы местного самоуправления;

6.4. комиссия по трудовым спорам;

6.5. арбитражный суд.

7. В какие сроки работодатель может взыскать с работника причиненный им материальный ущерб:

7.1. в течение одного года со дня обнаружения ущерба;

7.2. в течение трех месяцев с момента обнаружения;

7.3. в течение месяца;

7.4. без ограничения сроком;

7.5. только в период работы у работодателя.

8. Обязательны ли примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров:

- 8.1. являются необязательными;
- 8.2. обязательны и являются условием законности забастовки работников;
- 8.3. обязательны только для государственных предприятий;
- 8.4. обязательны, если стороны спора приняли решение об их проведении.

9. Как принимается решение о проведении забастовки:

- 9.1. принимается большинством голосов на собрании коллектива работников организации;
- 9.2. принимается 2/3 голосов на собрании коллектива;
- 9.3. принимается представительным органом работников;
- 9.4. принимается большинством голосов работников структурного подразделения.

10. Что признается забастовкой:

- 10.1. отказ от работы при задержке выплаты заработной платы свыше 15 дней;
- 10.2. временный добровольный отказ от работы в целях разрешения коллективного трудового спора;
- 10.3. отказ от работы при непредоставлении средств индивидуальной или коллективной защиты;
- 10.4. работа «по правилам», с соблюдением всех требований.

10. При каких условиях забастовка является незаконной:

- 10.1. если продолжалась свыше 3 дней;
- 10.2. если забастовка причинила крупный ущерб;
- 10.3. если после признания судом забастовки незаконной работники продолжают забастовку;
- 10.4. если не были соблюдены примирительные процедуры.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов) тестовых заданий:

При выборе ответа обучающийся выбирает один вариант ответа, который должен совпадать с ключами ответов к фондам оценочных средств.