

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 22.08.2023 15:36:04
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет
Кафедра

Юридический
Гражданского права и процесса

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Трудовые споры

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.06.01

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Специальность

40.05.04

Судебная и прокурорская деятельность

код

наименование специальности

Программа

специализация N 1 "Судебная деятельность":

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

старший преподаватель

Юлбердин А. А.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	9
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	17

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5)	1 этап: Знания	не владеет:. навыками применения трудового законодательства при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права при разрешении трудового спора	Недостаточно владеет навыками применения трудового законодательства при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права при разрешении трудового спора	Владеет хорошо навыками применения трудового законодательства при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права при разрешении трудового спора	Обучающийся отлично владеет: применения трудового законодательства при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права при разрешении трудового спора	Контрольные задания
	2 этап: Умения	Не умеет: идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные	С трудом идентифицирует отраслевую принадлежность правоотношений и определять	Правильно идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные	Отлично идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные	Контрольные вопросы

		правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом при разрешении трудового спора	нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом при разрешении трудового спора	правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом при разрешении трудового спора	правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом при разрешении трудового спора	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не знает - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Имеет знания - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Хорошо знает - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Глубоко и прочно знает трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Тестовые задания
Способностью определять правовую природу	1 этап: Знания	Не знает основные институты трудового права в целях правильной	имеет отрывочные знания основных институтов трудового права в	твердо знает основные институты трудового права в целях правильной	На отлично основные институты трудового права в целях правильной	Тестовые задания

общественных отношений, вычленять правовую составляющую в юридически значимых событиях и фактах, квалифицировать их (ОПК-3)		квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	целях правильной квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	
	2 этап: Умения	не умеет: - оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты из трудовых отношений для разрешения трудового спора	Слабо может оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты из трудовых отношений для разрешения трудового спора	Достаточно может оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты из трудовых отношений для разрешения трудового спора	Обучающийся очень хорошо умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты из трудовых отношений для разрешения трудового спора	Контрольные вопросы
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	не владеет: навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудовых споров; - навыками реализации норм материального права в отношениях по трудовым спорам	испытывает затруднения при анализе правоприменительной практики в сфере трудовых споров; - навыками реализации норм материального права в отношениях по трудовым спорам	владеет необходимыми навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудовых споров; - навыками реализации норм материального права в отношениях по трудовым спорам	Показывает отличные знания владения навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудовых споров; - навыками реализации норм материального права в отношениях по трудовым спорам	Контрольные задания

Способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, составлять юридические документы (ОПК-2)	1 этап: Знания	Не знает нормы трудового законодательства по отношениям с защитой нарушенных трудовых прав	Имеет знания норм трудового законодательства по отношениям с защитой нарушенных трудовых прав.	Хорошо знает нормы трудового законодательства по отношениям с защитой нарушенных трудовых прав	твердо знает: нормы трудового законодательства по отношениям с защитой нарушенных трудовых прав	Тестовые задания
	2 этап: Умения	не владеет: навыками составления процессуальных документов по трудовым спорам при нарушении трудового законодательства и законодательства по охране труда	Допускает существенные ошибки при составлении процессуальных документов по трудовым спорам при нарушении трудового законодательства и законодательства по охране труда	Владеет необходимыми навыками и приемами составления процессуальных документов по трудовым спорам при нарушении трудового законодательства и законодательства по охране труда	Показывает отличные навыки составления процессуальных документов по трудовым спорам при нарушении трудового законодательства и законодательства по охране труда	Контрольные задания
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	не умеет: составлять документы по трудовым отношениям и отношениям по трудовым спорам	Испытывает затруднения, ошибки при составлении документов по трудовым отношениям и отношениям по трудовым спорам	Правильно составляет документы по трудовым отношениям и отношениям по трудовым спорам	Отлично умеет составлять документы по трудовым отношениям и отношениям по трудовым спорам	Контрольные вопросы
Способностью к абстрактному мышлению,	1 этап: Знания	не владеет: юридической терминологией в	Испытывает затруднения в юридической	Владеет необходимыми навыками	Полностью владеет: юридической терминологией в	Контрольные задания

анализу, синтезу (ОК-1)		области трудовых споров	терминологии в области трудовых споров	юридической терминологией в области трудовых споров	области трудовых споров	
	2 этап: Умения	Не знает основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Имеет знания только основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Хорошо знает основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Глубоко и прочно усвоил основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Тестовые задания
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не умеет: - оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении трудового спора	С трудом умеет оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении трудового спора	Правильно умеет оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении трудового спора	Умеет тесно увязывать теорию с практикой. оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении	Контрольные вопросы

					трудового спора	
Способностью осуществлять полномочия по отправлению правосудия с соблюдением принципов, закрепленных в Конституции Российской Федерации и отраслевом законодательстве (ПСК-1.1)	1 этап: Знания					
	2 этап: Умения					
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)					

2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОК-1 на этапе «Знания»

1. Предмет трудового права образуют:

1. исключительно трудовые отношения между работником и работодателем
2. индивидуальные и коллективные отношения в сфере организации и применения наемного труда
3. трудовые и тесно связанные с ними отношения, субъектом которых являются конкретный работник и работодатель

2. Порядок заключения трудового договора устанавливается:

1. Трудовым кодексом;
2. работодателем;
3. законодательством субъектов Федерации;
4. коллективным договором.

3. Профсоюзы как субъекты трудовых отношений имеют право представлять интересы:

1. только членов профсоюза;
2. всех работников организации;
3. только не членов профсоюза

4. Видом трудового договора не является договор

- а) по совмещению профессий (должностей)
- б) сезонного работника
- в) служащего
- г) подряда

5. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку...

- а) записываются по решению профсоюзной организации
- б) не вносятся, кроме увольнения за нарушение дисциплины
- в) вносятся по решению работодателя
- г) вносятся в виде замечания

6. Трудовое правоотношение - это:

1. правоотношение, сторонами которого являются работник и работодатель
2. правоотношение, сторонами которого являются администрация и работник
3. правоотношение, сторонами которого являются профком и работодатель

7. Отношения, возникающие между органами занятости и лицами, временно утратившими работу и заработок, по поводу получения последними определенных мер поддержки, относятся к категории:

1. предшествующих трудовым
2. трудовых
3. вытекающих из трудовых

8. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в ...

- а) течение месяца
- б) течение одного года
- в) любое время
- г) течение двух недель

9. Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

- а) возможно эпизодически
- б) разрешается
- в) запрещается
- г) допускается по соглашению сторон

10. Выделяют такие виды совместительства как:

- а) внутреннее и внешнее
- б) формальное и неформальное
- в) общее и специальное
- г) общее и частное

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Знания»

11 Трудовой договор можно заключать:

- 1. на срок, установленный судом;
- 2. на длительный срок;
- 3. на неопределенный срок.

12 Основанием расторжения трудового договора может быть:

- 1. несоответствие работника занимаемой должности;
- 2. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей
- 3. ликвидация организации;
- 4. все ответы правильные

13 При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор:

- 1. с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером;
- 2. со всеми работниками;
- 3. с несовершеннолетними
- 4. с лицами, имеющими детей

14 При устройстве на работу необходимо:

- 1. Написать заявление
- 2. Обговорить условия Трудового договора
- 3. Предоставить медзаклучение
- 4. Предоставить удостоверение личности

15 Специальная одежда выдается работникам:

- 1. по требованию работника
- 2. по соглашению между работником и работодателем
- 3. только в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, если организация является бюджетной
- 4. в соответствии с условиями коллективного договора и в соответствии с требованиями законодательства об охране труда

16 Протокол разногласий составляется

1. По индивидуальным трудовым отношениям
2. В случае индивидуального трудового спора
3. В случае коллективного трудового спора
4. В случае разногласий при заключении коллективного договора

17 Комиссия по трудовым спорам составляет

1. Решение
2. Удостоверение
3. Заявление
4. все перечисленное

18. При отказе от ознакомления с документами по трудовым отношениям работником составляется

1. Служебная записка
2. Докладная
3. Акт об отказе ознакомления
4. все вышеперечисленные

19. При расторжении трудового договора составляются следующие документы:

1. Заявление об увольнении
2. Обходной лист
3. Раппорт
4. Трудовая книжка

20 Сверхурочная работа

1. по инициативе работодателя
2. по желанию работника
3. условие трудового договора
4. решение профсоюза

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Знания»

21. Не являются основанием для прекращения трудового договора

- а) отпуск работодателя
- б) соглашение сторон
- в) истечение срока трудового договора
- г) обстоятельства, не зависящие от воли сторон

22 Договор о материальной ответственности является:

1. основным договором
2. дополнением к трудовому договору
3. дополнением к трудовому договору, если предусматривается полная материальная ответственность

23 Правомерно ли включение в трудовой договор с главным бухгалтером условия о полной материальной ответственности?

- а) да;
- б) да, по соглашению сторон;
- в) да, с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) нет.

24. Перевод работника на другую работу представляет собой:

- а) постоянное или временное изменение трудовой функции
- в) изменение трудового договора
- б) изменение повременной оплаты труда
- г) перевод в другую местность без работодателя

25 В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?

- а) работодателем единолично;
- б) на общем собрании работников;
- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- г) работодателем с согласия профсоюза

26 Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны руководителя?

- а) да, но при условии согласия профсоюза и наличия нормы в ГПК
- б) да
- в) да, но при условии согласия государственной инспекции труда
- г) нет

27 Какая дата выплаты заработной платы соответствует законодательству

- 1. один раз в месяц
- 2. Через каждые две недели
- 3. ежедневно в конце смены
- 4. через каждые 15 дней

28 Фактическое допущение к работе

- 1. всегда влечет заключение Трудового договора
- 2. влечет заключение Трудового договора в случае, если допустило к работе уполномоченное лицо
- 3. не имеет значения в трудовом праве

29. Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно, если

- 1. Имеется дисциплинарное правонарушение
- 2. Имеется документально оформленное трудовое правонарушение
- 3. Трудовое правонарушение произошло не более шести месяцев
- 4. Трудовое правонарушение произошло не более одного месяца

30 Принудительный труд в трудовом праве

- 1. Задержка выплаты зарплаты
- 2. Выплата зарплаты не в полном объеме
- 3. Привлечение к работе в выходные дни
- 4. Сверхурочная работа более 120 часов в год

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-5 на этапе «Знания»

31. Порядок заключения трудового договора устанавливается:

- 1. Трудовым кодексом;
- 2. работодателем;
- 3. законодательством субъектов Федерации;
- 4. коллективным договором.

32 По общему правилу трудовой договор может быть расторгнут до истечения двухнедельного срока предупреждения работника о своем увольнении по...

- а) соглашению сторон с разрешения органа опеки и попечительства
- б) соглашению между работником и работодателем
- в) инициативе работодателя
- г) инициативе работодателя с учетом мнения профсоюза

33 Исковое заявление составляется

- 1. на основе положений ТК
- 2. На основе положений ГПК
- 3. По образцу
- 4. В произвольной форме

34 Испытательный срок устанавливается:

- 1. по соглашению сторон
- 2. предусмотрен в законе
- 3. Со всеми работниками
- 4. только специалистам

35 Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены.

- а) законами субъектов РФ
- б) постановлениями Минтруда и социального развития РФ
- в) коллективными договорами и соглашениями
- г) иными федеральными законами

36. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, введенного работодателем в целях сохранения рабочих мест, то трудовой договор расторгается

- а) По статье 83 ТК РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон)
- б) По пункту 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)
- в) По пункту 2 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации)
- г) По пункту 3 статьи 80 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника)

37. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

- а) по соглашению сторон
- б) в обязательном порядке для всех работников
- в) только в случаях, предусмотренных законодательством
- г) по усмотрению работодателя

38 В случае нанесения материального ущерба работником работодатель обязан

- 1. Затребовать объяснительную
- 2. Написать докладную
- 3. Создать комиссию по оценке нанесенного ущерба
- 4. Объявить выговор

39 При приеме на работу несовершеннолетнего, достигшего 16 лет

1. устанавливается эмансипация судом
2. устанавливается эмансипация органами опеки и попечительства
3. проводится медосмотр
4. приглашаются родители

40 Сроки защиты нарушенных трудовых прав определяются

1. истцом
2. судом
3. бессрочные
4. ТК и ГПК

Перечень контрольных вопросов

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-1 на этапе «Умения»

1. Виды трудовых споров.
2. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Формы и способы защиты трудовых прав.
4. Роль посредника в разрешении трудовых споров.
5. Разрешение индивидуальных споров об оплате труда

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Умения»

16. Содержание трудового договора
17. Содержание коллективного договора и протокол разногласий
18. Решение Трудового арбитража
19. Решение КТС
20. Исковое заявление на нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Умения»

11. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
12. Дисциплина труда и ответственность
13. Порядок привлечения к материальной ответственности
14. Нарушения порядка заключения коллективного договора
15. Оплата труда и сроки выплаты заработной платы

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-5 на этапе «Умения»

- 6 Перечислите нормы ТК по срокам обращения в целях защиты прав работодателя
7. Перечислите нормы ГПК по срокам обращения в целях защиты прав работодателя
8. Перечислите нормы ТК по срокам обращения в целях защиты трудовых прав работника
9. Перечислите нормы ГПК по срокам обращения в целях защиты прав работника
10. Сроки обжалования на решения КТС

Перечень контрольных заданий

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОК-1 на этапе «Навыки»

1. Проанализируйте институты особенной части трудового права и составьте перечень документов, необходимых при устройстве на работу.
2. На основании статьи 6 Трудового кодекса и норм, регулирующих оплату труда составьте таблицу учета рабочего времени для бюджетной и внебюджетной организации.

3. В организации имеется несколько структурных подразделений, которые имеют различное местонахождение. При оформлении перевода работника в другое структурное подразделение была совершена ошибка. В документах и трудовой книжке указали структурное подразделение, которое находится в другой части города. Через два месяца работы работника поставили в известность, что он должен выполнять трудовую функцию в том месте, где он числится по документам.

Определите, правомерность действия работодателя

4. В связи с реорганизацией организации было принято новое штатное расписание. Работники были предупреждены об этом событии персонально со дня введения нового штатного расписания.

Каковы сроки и порядок уведомления.

5. Работник не выполнил приказ работодателя о выходе на работу в выходной день. Руководитель организации привлек работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение приказа.

Обязан ли был работник выйти на работу в выходной день по приказу работодателя. Имел ли право руководитель организации привлекать работника к дисциплинарной ответственности?

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Навыки»

6. Работодатель назначил представлять интересы организации в суде по трудовому спору юриста И-ву.

На каком основании данный работник может представлять интересы в суде по трудовому спору. Составьте необходимые документы для представительства в суде по трудовому спору.

7. Работник принят на работу в организацию по совместительству. Проработав два месяца он узнал, что в организации имеется вакантная должность и заявил руководителю о своем желании перейти работать в организацию по основному месту работы. Работнику отказали, сославшись на то, что на данное место работы должна выйти из отпуска по уходу на работу. Не согласившись с позицией руководителя, работник обратился в суд.

Составьте процессуальные документы с позиции истца и ответчика.

8 Рассмотрите задачу № 13 и составьте необходимые документы на основании решения комиссии по трудовым спорам.

Какие документы должен составить КТС.

Составьте документы для исполнения решения КТС, если работодатель отказывается выполнить Решение КТС.

9. Составьте необходимые документы для признания представления прокурора об устранении нарушений трудового законодательства и законодательства об охране труда неправомерными.

10. Работодатель отказывался выполнять условия коллективного договора и председатель профкома объявил о начале забастовки.

Определите, куда необходимо обратиться о признании забастовки незаконной.

Составьте необходимые документы для признания забастовки незаконной.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Навыки»

11. Работники, принимавшие участие в забастовке, отказались выйти на работу после вынесения судебного решения о признании ее незаконной. Какие последствия могут

повлечь для работников их действия? Кто будет нести ответственность? Каковы пределы данной ответственности?

12. В штатном расписании не было должности уборщицы, в связи с чем генеральный директор отказывался с работником оформить трудовой договор. По истечении двух лет Л-ва обратилась в суд с иском о принудительном заключении с ней трудового договора. Какие юридически значимые обстоятельства необходимо доказать для признания отношений трудовыми?

13. В комиссию по трудовым спорам обратился бывший работник по поводу невыплаты заработной платы за период его работы.

Определите, имеет ли право бывший работник выставлять такие требования.

Какие доказательства необходимо привести для разрешения дела.

14. С Н-ым был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Н-ва ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Определите, правомерны ли действия работодателя.

15. Начальник цеха в устной форме предложил работникам двух производственных участков на 2 часа остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение работники выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что работники не возражали поработать дополнительно.

Имел ли право начальник цеха привлекать работников для работы сверх нормы. Что является доказательством сверхурочной работы.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-5 на этапе «Навыки»

16. Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки. Правомерны ли действия работников? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?

17. В трудовой договор с финансовым директором было включено условие о том, что его заработная плата составляет пятнадцать тысяч рублей. Фактически финансовый директор ежемесячно получал восемьдесят тысяч рублей. После конфликта с генеральным директором его уволили и выплатили пятнадцать тысяч рублей. Какие нормы трудового права были нарушены. Куда и в какие сроки можно обратиться за защитой нарушенного права.

18. Материально-ответственное лицо было уволено по соглашению сторон.

Имеет ли право работодатель задерживать выдачу трудовой книжки, если акт приема - передачи материальных ценностей не подписан в виду недостачи товаров. Может ли работодатель обратиться в суд на действия данного работника.

19. Материально-ответственное лицо было уволено по соглашению сторон.

Имеет ли право работодатель выдать обходной лист.

20 При переводе работника на новую должность с повышением, ему установили испытательный срок. Не согласившись с действиями работодателя, работник обратился в КТС. КТС вынесла решение о законности и обоснованности действий работодателя. Имело ли право КТС разрешать данный спор?

Форма промежуточного контроля - зачет
Вопросы к зачету

1. Трудовые споры как институт трудового права.
2. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров.
3. Принципы разрешения трудовых споров.
4. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции.
5. Понятие и виды трудовых споров
6. Причины индивидуального трудового спора.
7. Причина коллективного трудового спора
8. Понятие формы и способа разрешения трудовых разногласий.
9. Классификация форм защиты трудовых прав: индивидуальные и коллективные; досудебные и внесудебные; государственные и внесудебные; добровольные и принудительные формы защиты.
10. Понятие трудового конфликта.
11. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
12. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров.
13. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, исполнения, обжалования.
14. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
15. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
16. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.
17. Основания рассмотрения коллективного трудового спора в Верховном суде субъекта.
18. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров.
19. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией.
20. Особенности рассмотрения коллективного спора с участием посредника.
21. Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем.
22. Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку.
23. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах разрешения трудовых споров.
24. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
25. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 1

1. Содержание трудового договора
2. Содержание коллективного договора и протокол разногласий
3. Порядок привлечения к материальной ответственности
4. Виды трудовых споров.

5. Принципы рассмотрения трудовых споров

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 2

1. Подсудность дел из нарушения трудового законодательства и законодательства об охране труда
2. Комиссия по трудовым спорам: принцип деятельности, решения, исполнение решения КТС
3. Роль посредника в разрешении трудовых споров.
4. Особенности разрешения трудовых споров об оплате труда
5. Исковое заявление на нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80 - 100%; «удовлетворительно» – выполнено 40 - 80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0 - 40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Рейтинг-план дисциплины (форма промежуточного контроля – зачет)

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1			0	50
Текущий контроль			0	25

1. Тестовые задания	1	5	0	5
2. Контрольные вопросы	5	3	0	15
3. Контрольные задания	1	5	0	5
Рубежный контроль				25
Письменная контрольная работа		1	0	25
Раздел 2			0	50
Текущий контроль			0	25
1. Тестовые задания	1	5	0	5
2. Контрольные вопросы	5	3	0	15
3. Контрольные задания	1	5	0	5
Рубежный контроль				25
Письменная контрольная работа		1	0	25
Поощрительные баллы				10
1. Публикация статей			0	5
2. Участие в конференциях			0	5
Промежуточный контроль				
Зачет				
Итого баллов			0	110

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.