

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА

Утверждено:

на заседании кафедры
протокол № 5 от «19» ноября 2020 г.
Зав. кафедрой _____ / Н.А. Саттарова

Согласовано:

Председатель УМК Института
_____ / М.Б. Кострова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

дисциплина Трудовые споры: вопросы судебной практики

Часть, формируемая участниками образовательных отношений

программа специалитета

Специальность



40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность

Специализация

Судебная деятельность

Квалификация

Юрист

Разработчики (составители): Саттарова Нурия Альвановна, доктор юридических наук, профессор кафедры финансового и экологического права	 / Саттарова Н.А.
Сайфутдинова Венера Максutowна, старший преподаватель кафедры финансового и экологического права	 / Сайфутдинова В.М.

Для приема: 2021 г.

Уфа - 2021 г.

Рабочая программа дисциплины *утверждена* на заседании кафедры финансового и экологического права, протокол от «19» ноября 2020 г. № 5

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры финансового и экологического права, протокол № 15 от «10» июня 2021 г.

Заведующий кафедрой _____ / Саттарова Н.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры финансового и экологического права, протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Саттарова Н.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры финансового и экологического права, протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Саттарова Н.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры финансового и экологического права, протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Саттарова Н.А.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Правоприменительный	ПК-2 Способен квалифицированно применять правовые нормы и принимать правоприменительные акты в конкретных сферах юридической деятельности	ПК-2.1. Различает специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется правоприменение, виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия	ПК-2.1. Знать: виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия, связанного с нормами в сфере вопросов трудовых споров Уметь: различать специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется применение норм, регулирующих разрешение трудовых споров
		ПК-2.2. Анализирует правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач и квалифицированно применяет правовые нормы в профессиональной деятельности	ПК - 2.2. Уметь: анализировать правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач при осуществлении производства по делу, связанному с трудовыми спорами Владеть: навыками квалифицированного применения норм, регулирующих трудовые споры, в профессиональной деятельности
Правозащитный	ПК-5 Способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и гражданина, общества и государства	ПК-5.1. Взаимодействует с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности	ПК-5.1. Знать: виды и функции правозащитных институтов гражданского общества Уметь: взаимодействовать с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности при разрешении трудовых споров

Экспертно-консультационный	ПК-6. Способен давать квалифицированные юридические, в том числе экспертные, заключения и консультации в рамках своей профессиональной деятельности	ПК-6.1. Применяет стандартные техники и технологии консультационной деятельности в профессиональной сфере	ПК-6.1. Знать: стандартные техники и технологии консультационной деятельности Уметь: применять стандартные техники и технологии консультационной деятельности в сфере трудовых споров
		ПК-6.2. Организует и обеспечивает процесс консультирования и дает квалифицированные юридические, в том числе экспертные, заключения в своей профессиональной деятельности	ПК-6.2. Знать: процесс консультирования и дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения Уметь: организовывать и обеспечивать процесс консультирования в сфере трудовых споров Владеть: навыками дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения в сфере трудовых споров

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовые споры: вопросы судебной практики» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре по очной форме обучения.

Целями изучения дисциплины являются получение обучающимися теоретических знаний об основных положениях в сфере трудовых споров в их взаимосвязи; приобретение практических умений и навыков понимания содержания норм права, регулирующих трудовые споры, анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними отношений в сфере трудовых споров, толкования и правильного применения норм права, регулирующих трудовые споры, необходимых в решении профессиональных задач юриста.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции:ПК-2 Способен квалифицированно применять правовые нормы и принимать правоприменительные акты в конкретных сферах юридической деятельности

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
ПК-2.1. Различает специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется правоприменение, виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия	ПК-2.1. Знать: виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия, связанного с нормами в сфере вопросов трудовых споров Уметь: различать специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется применение норм, регулирующих разрешение трудовых споров	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия, связанного с нормами в сфере вопросов трудовых споров Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне различать специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется применение норм права социального обеспечения, регулирующих разрешение трудовых споров	Не знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия, связанного с нормами в сфере вопросов трудовых споров Не умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне различать специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется применение норм права социального обеспечения, регулирующих разрешение трудовых споров
ПК-2.2. Анализирует правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач и квалифицированно применяет правовые нормы в профессиональной деятельности	ПК - 2.2. Уметь: анализировать правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач при осуществлении производства по делу, связанному с трудовыми спорами Владеть:	Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне анализировать правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач при осуществлении производства по делу, связанному с трудовыми спорами Владеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне навыками квалифицированного применения норм, регулирующих трудовые споры, в профессиональной деятельности	Не умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне анализировать правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач при осуществлении производства по делу, связанному с трудовыми спорами Не владеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне навыками квалифицированного применения

	навыками квалифицированного применения норм, регулирующих трудовые споры, в профессиональной деятельности		норм, регулирующих трудовые споры, в профессиональной деятельности
--	---	--	--

Код формулировка компетенции:ПК-5. Способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и гражданина, общества и государства

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
ПК-5.1. Взаимодействует с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности	ПК-5.1. Знать: виды и функции правозащитных институтов гражданского общества Уметь: взаимодействовать с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности при разрешении трудовых споров	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне виды и функции правозащитных институтов гражданского общества Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне взаимодействовать с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности при разрешении трудовых споров	Не знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне виды и функции правозащитных институтов гражданского общества Не умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне взаимодействовать с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности при разрешении трудовых споров

Код и формулировка компетенции:ПК-6. Способен давать квалифицированные юридические, в том числе экспертные, заключения и консультации в рамках своей профессиональной деятельности

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
ПК-6.1. Применяет стандартные	ПК-6.1. Знать: стандартные	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне стандартные техники и	Не знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне стандартные техники и

техники и технологии консультационной деятельности в профессиональной сфере	техники и технологии консультационной деятельности Уметь: применять стандартные техники и технологии консультационной деятельности в сфере трудовых споров	технологии консультационной деятельности Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне применять стандартные техники и технологии консультационной деятельности в сфере трудовых споров	технологии консультационной деятельности Не умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне применять стандартные техники и технологии консультационной деятельности в сфере трудовых споров
ПК-6.2. Организовывает и обеспечивает процесс консультирования и дает квалифицированные юридические, в том числе экспертные, заключения в своей профессиональной деятельности	ПК-6.2. Знать: процесс консультирования и дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения Уметь: организовывать и обеспечивать процесс консультирования в сфере трудовых споров Владеть: навыками дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения в сфере трудовых споров	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне процесс консультирования и дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне организовывать и обеспечивать процесс консультирования в сфере трудовых споров Владеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне навыками дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения в сфере трудовых споров	Не знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне процесс консультирования и дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения Не умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне организовывать и обеспечивать процесс консультирования в сфере трудовых споров Не владеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне навыками дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения в сфере трудовых споров

Показатели сформированности компетенции для всех форм обучения:

Для дисциплины, формой итогового контроля которой является зачет:

«зачтено» выставляется, если студент усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки

«не зачтено» выставляется, если студент не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки

При очной форме обучения в результате оценивания выставляются баллы за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Итоговый рейтинг

успеваемости студентов складывается из суммы баллов, набранных студентом за всю работу в течение семестра (включая итоговый контроль

Шкалы оценивания для очной формы обучения:

для зачета:

«зачтено» - от 60 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов),

«не зачтено» - менее 60 баллов

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ПК-2.1. Различает специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется правоприменение, виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия	ПК-2.1. Знать: виды правоприменительных актов, в том числе при отправлении правосудия, связанного с нормами в сфере вопросов трудовых споров	Устный опрос, письменные задания, решение тестовых заданий
	Уметь: различать специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется применение норм, регулирующих разрешение трудовых споров	Устный опрос, решение задач
ПК-2.2. Анализирует правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач и квалифицированно применяет правовые нормы в профессиональной деятельности	ПК - 2.2. Уметь: анализировать правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач при осуществлении производства по делу, связанному с трудовыми спорами	Решение задач, Проверка подготовленности к интерактивным занятиям
	Владеть: навыками квалифицированного применения норм, регулирующих трудовые споры, в профессиональной деятельности	Решение задач, проверка подготовленности к интерактивным занятиям
ПК-5.1. Взаимодействует с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности	ПК-5.1. Знать: виды и функции правозащитных институтов гражданского общества	Устный опрос, решение тестовых заданий
	Уметь: взаимодействовать с правозащитными институтами гражданского общества в процессе осуществления профессиональной деятельности при разрешении трудовых споров	Решение задач
ПК-6.1. Применяет стандартные техники и технологии консультационной деятельности в профессиональной сфере	ПК-6.1. Знать: стандартные техники и технологии консультационной деятельности	Устный опрос
	Уметь: применять стандартные техники и технологии консультационной деятельности в сфере трудовых споров	Проверка подготовленности к интерактивным занятиям

ПК-6.2. Организует и обеспечивает процесс консультирования и дает квалифицированные юридические, в том числе экспертные, заключения в своей профессиональной деятельности	ПК-6.2. Знать: процесс консультирования и дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения	Устный опрос, решение задач
	Уметь: организовывать и обеспечивать процесс консультирования в сфере трудовых споров	Решение задач, Проверка подготовленности к интерактивным занятиям
	Владеть: навыками дачи квалифицированного юридического, в том числе экспертного, заключения в сфере трудовых споров	Решение задач, Проверка подготовленности к интерактивным занятиям

Рейтинг – план дисциплины
Трудовые споры: вопросы судебной практики
Специальность: 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность
курс 4, семестр 8

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Темы 1-3.			0	50
Текущий контроль			0	25
1. Устный опрос	1	3	0	3
2. Интерактивное занятие	5	2	0	10
4. Решение задач	2	6	0	12
Рубежный контроль			0	25
Решение тестовых заданий	25	1	0	25
Модуль 2. Темы 4-7			0	50
Текущий контроль			0	25
1. Устный опрос	1	4	0	4
2. Интерактивное занятие	5	1	0	5
4. Решение задач	2	8	0	16
Рубежный контроль			0	25
Письменные задания	25	1	0	25
Поощрительные баллы			0	10
1. Участие в конкурсах, активное участие в мероприятиях НОМИ	5	-	0	5
2. Участие в научных и научно-практических конференциях, публикация статей	5	-	0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль			-	-
Зачет			-	-

Вопросы для проведения зачета

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.
2. Понятие и особенности трудовых споров.
3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.
4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
5. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
6. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
7. Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.
8. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.
9. Характеристика коллективных трудовых споров. Виды коллективных трудовых споров.
10. Выдвижение требований работников и их представителей.
11. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
12. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
13. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
14. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
15. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
16. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
17. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.
18. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
19. Понятие забастовки. Право на забастовку.
20. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение.
21. Незаконные забастовки.
22. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
23. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
24. Понятие о третейском суде и история его развития в России.
25. Возможность третейского разрешения трудовых споров.
26. Подведомственность дел третейским судам.
27. Соглашение о разрешении спора в третейском суде, его содержание и виды.
28. Классификация третейских судов. Формирование состава третейского суда.
29. Принципы разрешения споров в третейском суде.
30. Особенности разбирательства трудовых споров в третейском суде.
31. Особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде.
32. Порядок оспаривания и основания отмены решения третейского суда.
33. Отказ в выдаче исполнительного листа на основании решения третейского суда.
34. Развитие третейского разрешения разногласий в трудовых отношениях
35. Понятие подведомственности трудовых споров.
36. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.
37. Подведомственность индивидуальных трудовых споров непосредственно суду.
38. Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.

39. Подведомственность коллективных трудовых споров.
40. Международно-правовые аспекты регулирования трудовых споров

Вопросы для устных опросов

Тема 1. Понятие, виды и причины трудовых споров

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.
2. Понятие и особенности трудовых споров.
3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.
4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Тема 2. Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров

1. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
3. Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.
4. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

Тема 3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

1. Характеристика коллективных трудовых споров. Виды коллективных трудовых споров.
2. Выдвижение требований работников и их представителей.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
5. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Тема 4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

1. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.
5. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Тема 5. Осуществление права на забастовку

1. Понятие забастовки. Право на забастовку.
2. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение.
3. Незаконные забастовки.
4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
5. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Тема 6. Особенности третейского разрешения трудовых споров

1. Понятие о третейском суде и история его развития в России.
2. Возможность третейского разрешения трудовых споров.
3. Подведомственность дел третейским судам.
4. Соглашение о разрешении спора в третейском суде, его содержание и виды.

5. Классификация третейских судов. Формирование состава третейского суда.
6. Принципы разрешения споров в третейском суде.
7. Особенности разбирательства трудовых споров в третейском суде.
8. Особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде.
9. Порядок оспаривания и основания отмены решения третейского суда.
10. Отказ в выдаче исполнительного листа на основании решения третейского суда.
11. Развитие третейского разрешения разногласий в трудовых отношениях

Тема 7. Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров

1. Понятие подведомственности трудовых споров.
2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.
3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров непосредственно суду.
4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.
5. Подведомственность коллективных трудовых споров.
6. Международно-правовые аспекты регулирования трудовых споров

Критерии оценки (в баллах - для очной формы обучения)

- 0 баллов выставляется студенту, если студент отказывается от ответа, не знает материал;
- 1 балл выставляется студенту, если ответ студента полный, развернутый, показано знание объекта и предмета изучения.

Задания для тестирования

Описание теста:

Данный тест состоит из четырех заданий: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных вариантов.

Пример варианта теста:

1. Формой самозащиты работником своих трудовых прав является:
 - а) удержание вещи;
 - б) необходимая оборона;
 - в) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
 - г) крайняя необходимость.
2. Индивидуальные трудовые споры подлежат непосредственному рассмотрению:
 - а) органами внутренних дел;
 - б) органами прокуратуры;
 - в) комиссиями по трудовым спорам;
 - г) профсоюзными объединениями.
3. Непосредственному рассмотрению в судебных органах подлежит трудовой спор:
 - а) о снятии дисциплинарного взыскания;
 - б) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;
 - в) о выплате задолженности по заработной плате;

г) о нарушении режима рабочего времени.

4. Коллективный трудовой спор представляет собой

- а) спор между членами трудового коллектива относительно распределения объема работы;
- б) соревнование между бригадами относительно выполнения производственного задания;
- в) конкуренция между предприятиями;
- г) разногласие между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления или изменения условий труда.

5. Примирительная процедура представляет собой

- а) заключение мира между работниками и работодателями;
- б) обращение с инициативой в адрес работодателя, членов профсоюзного органа относительно устройства досуга работников;
- в) рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией;
- г) обращение работника в адрес органов государственной власти за разрешением трудового спора.

6. Право работников право на забастовку:

- а) существует
- б) не существует
- в) существует только под контролем правоохранительных органов
- г) существует только с разрешения работодателя

7. Локаут – это:

- а) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке;
- б) отказ работников от работы;
- в) отказ работодателя в принятии работников на работу;
- г) протест работников в знак несогласия с размером заработной платы.

8. Ответственность за нарушение норм трудового законодательства

предусмотрена:

- а) ТК РФ;
- б) УК РФ;
- в) КоАП РФ;
- г) всеми вышеперечисленными нормативно – правовыми актами в зависимости от тяжести и характера совершенного правонарушения.

9. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства

осуществляется:

- а) обществом по защите прав потребителей;
- б) Федеральной инспекцией по охране труда;
- в) объединением работодателей;
- г) органами внутренних дел.

10. Профессиональные союзы контроль за соблюдением трудового

законодательства:

- а) не осуществляют;

- б) осуществляют;
- в) осуществляют только в отношении государственных организаций;
- г) осуществляют только в производственной сфере.

11. Комиссия по трудовым спорам создается:

- а) на базе предприятия;
- б) как независимый орган;
- в) в суде;
- г) мировым судьей.

12. Заявление о рассмотрении спора в комиссию по трудовым спорам подается:

- а) в течение месяца;
- б) в течение 15 дней;
- в) в течение одного года с момента нарушения прав работника;
- г) в течение трех месяцев с того момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав.

13. Рассмотрение заявления о разрешении спора комиссией по трудовым спорам осуществляется:

- а) в течение 2 – х месяцев;
- б) в течение 10 дней с момента нарушения прав работника;
- в) в течение 10 календарных дней с момента его подачи;
- г) в течение 15 дней с момента его подачи.

14. Решение комиссии по трудовым спорам должно быть исполнено в течение 3-х дней по истечении:

- а) в течение месяца, предусмотренного законом на его обжалование;
- б) в течение 10 дней, предусмотренных законом на его обжалование;
- в) в течение 15 календарных дней, предусмотренных законом на его обжалование;
- г) в течение 7 дней предусмотренных законом на его обжалование.

15. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок заинтересованное лицо вправе обратиться в службу судебных приставов:

- а) в течение месяца;
- б) в течение шести месяцев;
- в) в течение одного года;
- г) в течение трех месяцев.

16. Спор с участием посредника должен быть рассмотрен:

- а) в течение 3-х дней;
- б) в течение 5 дней;
- в) в течение 7 рабочих дней;
- г) в течение 7 календарных дней.

17. Урегулирование спора в трудовом арбитраже является:

- а) факультативной стадией;
- б) обязательной и необходимой стадией;
- в) в зависимости от характера спора – факультативной или необходимой;
- г) ни один вариант неверен.

18. Трудовой арбитраж создается:

- а) в составе 5 арбитров;
- б) в составе 10 арбитров;
- в) в составе 7 арбитров;
- г) в составе 3 арбитров.

19. Трудовым арбитражем спор рассматривается в течении:

- а) месяца;
- б) семи месяцев;
- в) пяти рабочих дней;
- г) пяти календарных дней.

20. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора:

- а) в семидневный срок;
- б) в пятидневный срок с момента издания приказа о ее создании;
- в) в трехдневный срок;
- г) в десятидневный срок.

21. Трудовые споры в зависимости от субъектного состава подразделяются на:

- а) исковые и неисковые;
- б) единичные и групповые;
- в) общие и специальные;
- г) ни один вариант неверен

Описание методики оценивания:

Тестовые задания используются как задания для рубежного контроля, который состоит из 25 тестовых заданий, соответственно каждое правильно решенное тестовое задание оценивается в 1 балл. Максимально можно получить 25 баллов, минимально ни одного балла, если не решено правильно ни одно тестовое задание.

Решение задач

Примерные задачи по дисциплине:

Задача № 1.

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были. Разрешите конфликтную ситуацию.

В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

Задача № 2.

По мнению студента Иванушкина, основные принципы трудового права, указанные в статье 2 ТК РФ, — это отраслевые принципы трудового законодательства. Прав ли студент Иванушкин?

К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

Задача № 3.

Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

Задача № 4.

На основании решения Совета директоров московского ОАО «Пламя» в филиале, расположенном в Московской области, проведено сокращение численности работников. Двое из уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе. Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации ОАО «Пламя».

Кто в данном случае является работодателем и почему?

Задача № 5.

При заключении коллективного договора работодатель пригласил опытного юриста и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации.

Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя? Будет ли удовлетворено требование представителей работников?

Задача № 6. Безработный Петров при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 руб. Петров обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Задача № 7.

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2013г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2013г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2013г. уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах для очной формы обучения)

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если ответ неполный, демонстрирующий поверхностное знание и понимание материала;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если ответ полный, развернутый, показана совокупность знаний объекта и предмета изучения, но допущены ошибки в решении задачи;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если ответ полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний объекта и предмета изучения.

Занятия, проводимые в интерактивной форме

Примерный образец интерактивного занятия

Тема: «Защита трудовых прав работников в системе российских стандартов о труде»

Вид интерактива: «Деловая игра».

Вариант практической ситуации:

Гражданин Сидоров Д.В. работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников.

26 февраля 2010 г. приказом № 4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2010 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2010 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2010 г. приказом директора № 5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2010г. С наложением на него дисциплинарного взыскания он не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2010 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей.

21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Сидорова Д.В., поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Сидоров Д.В. на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт. Сидоров Д.В. обратился в КТС.

Разрешите возникший трудовой спор.

Примерный состав участников ролевой игры:

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел.

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;

Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все обучающиеся группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

Задание участникам ролевой игры:

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение ролевой игры:

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит обучающихся с целями ролевой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий студентов.

Всем участникам ролевой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения ролевой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора.

В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Критерии оценки (в баллах для очной формы обучения)

- 0 баллов выставляется студенту, если он отказывается от участия в интерактивном занятии;
- 2 балла выставляется студенту, если его участие в интерактивном занятии эпизодично;
- 4 балла выставляется студенту, если его участие в интерактивном занятии активно, он проявляет творческий подход;
- 5 баллов выставляется студенту, если его участие в интерактивном занятии активно, он проявляет творческий подход, является одним из организаторов проведения интерактивного занятия, использует наглядный материал.

Письменные задания

Пример варианта письменного задания

1 вариант

Задание 1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.

Задание 2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.

Задания 3. Процессуальный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах для очной формы обучения)

Письменные задания используются как форма рубежного контроля.

– 0 баллов выставляется студенту, если он отказывается от написания письменного задания, не знает материал;

– 5 баллов выставляется студенту, если ответ по письменному заданию неполный, демонстрирующий поверхностное знание и понимание материала;

– 10 баллов выставляется студенту, если ответ по письменному заданию полный, показано хорошее знание объекта и предмета изучения;

– 15 баллов выставляется студенту, если ответ по письменному заданию полный, развернутый, показана совокупность глубоких знаний объекта и предмета изучения;

– 25 баллов выставляется студенту, если ответ по письменному заданию полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний объекта и предмета изучения.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити, 2015. 503 с. Книга доступна в электронной библиотечной системе [biblio-online.ru](http://biblioclub.ru). URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>

Дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / под ред. Гасанова К.К. Москва: Юнити-Дана, 2017. 159 с. Доступ возможен через ЭБС «Университетская библиотека online». https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=473283&sr=1 .

2. Алексеев С. В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте = SPORTS LAW. LABOURS RELATIONSHIP IN SPORT: учебник. Москва: Юнити-Дана, Закон и право, 2015. 647 с. Доступ возможен через ЭБС «Университетская библиотека online». https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=446472&sr=1 .

3. Вышеславова Т.Ф. Разрешение трудовых споров: практикум. Ставрополь: СКФУ, 2017. 108 с. Доступ возможен через ЭБС «Университетская библиотека online». https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=467284&sr=1 .

4. Никульченкова Е. В. , Гольтяпина И. Ю. Трудовое право: учебно-методическое пособие, Ч. 2. Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017. 119 с. Доступ возможен через ЭБС «Университетская библиотека online». https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=472768&sr=1 .

5. Сапфинова А.А., Волкова В.В. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. 87 с. Доступ возможен через ЭБС «Университетская библиотека online». https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=446434&sr=1 .

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных, информационные справочные системы

- ❖ <http://president.kremlin.ru> – официальный сайт Президента РФ.
- ❖ Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru
- ❖ <http://www.council.gov.ru> – официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ.
- ❖ <http://www.duma.gov.ru> – официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ.
- ❖ <http://www/government.gov.ru> – официальный сайт Правительства РФ.
- ❖ <http://legislature.ru> – сайт законопроектов, рассмотренных или назначенных к рассмотрению на ближайшее время Государственной Думой Федерального Собрания РФ.
- ❖ <http://www.gov.ru/> - каталог официальных сайтов субъектов РФ.
- ❖ Официальный сайт компании «Консультант Плюс» www.consultant.ru
- ❖ Информационно-правовой портал «Гарант» www.garant.ru
- ❖ Сайт Юридической научной библиотеки издательства «Спарк» www.lawlibrary.ru

Программное обеспечение¹

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий²</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения*</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Учебные аудитории для проведения учебных занятий	Лекционные занятия Практические занятия Лабораторные занятия Промежуточная аттестация Групповые и индивидуальные консультации	Оснащены учебной мебелью, наборами демонстрационного оборудования, учебно-наглядными материалами и техническими средствами обучения
Учебный зал судебных заседаний	Практические занятия Лабораторные занятия	Оснащен специализированной мебелью и учебно-наглядными материалами
Специализированные аудитории, оборудованные для проведения занятий по криминалистике	Лабораторные занятия	Оснащены специализированной мебелью, учебно-наглядными материалами техническими средствами обучения, компьютерной техникой с комплектом программного обеспечения
Специализированные аудитории, оборудованные для проведения занятий по информационным технологиям	Практические занятия Лабораторные занятия	Оснащены специализированной мебелью, техническими средствами обучения, компьютерной техникой с комплектом программного обеспечения
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Самостоятельная работа обучающихся	Оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде БашГУ
Помещения для проведения учебных занятий по иностранным языкам	Практические занятия Лабораторные занятия	Оснащены специализированной мебелью, техническими средствами обучения, компьютерной техникой с комплектом программного обеспечения, лингафонными системами (аудио, видео и мультимедийные средства)

¹ Перечень аудиторий, оборудования и программного обеспечения изложен в Реестре аудиторного фонда, оборудования и программного обеспечения Института права.

² Перечень аудиторий, оборудования и программного обеспечения изложен в Реестре аудиторного фонда, оборудования и программного обеспечения Института права.

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Трудовые споры: вопросы судебной практики
8 семестр 4 курса
очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	32,2
лекций	16
практических/ семинарских	16
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	39,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	

Форма контроля:

Зачёт – 4 курс 8 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/С ЕМ	ЛР	СР		
1	2	3	4	5	6	7	8
	<p>Тема 1. Понятие, виды и причины трудовых споров (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2)</p> <p>1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.</p> <p>2. Понятие трудовых споров и их отличие от трудовых правонарушений и от разногласий, разрешаемых самими сторонами.</p> <p>3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.</p> <p>4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.</p>	2	2		5	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет.</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, решение задач.</p>

	<p>Тема 2. Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров. (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2)</p> <p>1. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>2. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.</p> <p>3. Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.</p> <p>4. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.</p>	2	2		5	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет</p> <p>4. Подготовка к интерактивному занятию</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, решение задач, проверка подготовленности к интерактивным занятиям</p>
	<p>Тема 3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров(ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2)</p> <p>1. Характеристика коллективных трудовых споров. Виды коллективных трудовых споров.</p> <p>2. Выдвижение требований работников и их представителей.</p> <p>3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.</p> <p>4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.</p> <p>5. Рассмотрение коллективного трудового</p>	2	2		5	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, проверка решения задач</p> <p>Рубежный контроль: решение тестовых заданий по модулю 1.</p>

	спора в трудовом арбитраже.					(электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет 4. Подготовка к интерактивному занятию	
	<p>Тема 4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров(ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2)</p> <p>1. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.</p> <p>3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.</p> <p>4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.</p> <p>5. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.</p>	2	4		6	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет.</p>	Текущий контроль: Устный опрос, решение задач.
	<p>Тема 5. Осуществление права на забастовку(ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2)</p> <p>1. Понятие забастовки. Право на забастовку.</p> <p>2. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение.</p> <p>3. Незаконные забастовки.</p> <p>4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением</p>	4	2		6	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников,</p>	Текущий контроль: Устный опрос, решение задач

	<p>забастовки.</p> <p>5. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p>					<p>учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет</p>	
	<p>Тема 6. Особенности третейского разрешения трудовых споров(ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2)</p> <p>1. Понятие о третейском суде и история его развития в России.</p> <p>2. Возможность третейского разрешения трудовых споров.</p> <p>3. Подведомственность дел третейским судам.</p> <p>4. Соглашение о разрешении спора в третейском суде, его содержание и виды.</p> <p>5. Классификация третейских судов. Формирование состава третейского суда.</p> <p>6. Принципы разрешения споров в третейском суде.</p> <p>7. Особенности разбирательства трудовых споров в третейском суде.</p> <p>8. Особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде.</p> <p>9. Порядок оспаривания и основания отмены решения третейского суда.</p> <p>10. Отказ в выдаче исполнительного листа на основании решения третейского суда.</p> <p>11. Развитие третейского разрешения</p>	2	2		6	<p>1. Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3. Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет;</p> <p>4. Подготовка к интерактивному занятию</p>	<p>Текущий контроль: Устный опрос, решение задач, проверка подготовленности к интерактивным занятиям</p>

	разногласий в трудовых отношениях						
	Тема 7. Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5.1, ПК-6.1, ПК-6.2) 1. Понятие подведомственности трудовых споров. 2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС. 3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров непосредственно суду. 4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам. 5. Подведомственность коллективных трудовых споров.	2	2		6,8	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет	Текущий контроль: Устный опрос, решение задач Рубежный контроль: решение письменных заданий по модулю 2.
	Всего часов:	16	16		39,8		