

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 28.10.2021 18:21:22
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a670281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
Факультет таможенного администрирования и безопасности
Кафедра безопасности**

УТВЕРЖДЕН
Решением методической комиссии по
специальности 40.05.01 Правовое
обеспечение национальной безопас-
ности
Протокол № 1 от 31.08.2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Гражданско-правовая специализация
(наименование образовательной программы)

Б1.В.ДВ.04.04 Индивидуальные трудовые споры и способы их разрешения
(код и наименование РПД)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Очная/заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2021

Автор(ы)-составитель(и):

Преподаватель

Н. В. Романова

Заведующий кафедрой безопасности

к.э.н., доцент

Т.Н. Тарасова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.04 «Индивидуальные трудовые споры и способы их разрешения» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код	Наименование	Код индикатора достижения	Наименование индикатора достижения компонента
ПКс ОС-6.1	Способность осуществлять процессуальные действия при разрешении правовых споров и конфликтов в частно-правовой сфере с целью обеспечения безопасности сторон	ПКс ОС-6.1	Выбирает процессуальные нормы и процедуры, используемые при разрешении правовых споров и конфликтов в частно-правовой сфере с целью обеспечения безопасности сторон

2. Оценочные средства по дисциплине

2.1. Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля

Типовые оценочные средства

Тема 1: Понятие и классификация способов защиты трудовых прав по российскому законодательству. Государственный надзор и контроль в сфере

защиты трудовых прав. Понятие и виды трудовых споров.

Вопросы для обсуждения:

1. Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Риск-ориентированный подход
3. Защита трудовых прав профессиональными союзами. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
4. Понятие трудового спора, его динамика, условия трудовых споров, индивидуальные и коллективные трудовые споры. Общие вопросы разрешения трудовых споров.
5. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему объекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор.

Ситуационные задачи:

1. А. хотела устроиться в организацию ООО «Север» на должность секретаря, но ей было отказано в приёме на работу. А. посчитала, что её права нарушены, но не знает, куда ей обращаться.

Что можно порекомендовать А. в данной ситуации?

Тема 2: Индивидуальные трудовые споры. Особенности защиты трудовых прав в

судебном порядке.

Вопросы для обсуждения:

2. Понятие и признаки индивидуального трудового спора.
3. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
4. Стороны индивидуального трудового спора (работники, представители работника, законные представители несовершеннолетних, прокурор).
5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: досудебный порядок.

Ситуационные задачи:

1. Директор - хозяин частного магазина взимает за мелкие провинности продавцов (не надета пилотка, не приколот знак с Ф.И.О., не убрано рабочее место и т.п.) штрафы 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты. Один из работников обратился в суд с иском о взыскании с работодателя удержанных сумм и компенсации морального вреда.

Какие существуют способы «наказать работника рублем»? Какие документы следует проверить суду? Дайте правовую оценку ситуации.

Тема 3: Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.

Вопросы для обсуждения:

2. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора в зависимости от категории спора.
3. Особенности рассмотрения трудовых споров о перемещениях и переводах работников.
4. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников по собственному желанию.
5. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с сокращением численности или штата.
6. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с ликвидацией организации.
7. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).
8. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с однократным грубым дисциплинарным проступком (прогул, появление на работе в состоянии опьянения и др.).

Ситуационные задачи:

1. К моменту окончания смены токарь Потапов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потапова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Норин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор.

Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потапова и Норина?

2. Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о

коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 290 тыс. руб.

Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях.

Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 30 тыс. руб.

Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?

Тема 4: Рассмотрение и разрешение трудовых споров на международном уровне.

Вопросы для обсуждения:

1. Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) и его полномочия по разрешению индивидуальных трудовых споров.
2. Порядок, условия и сроки обращения в ЕСПЧ. Правила заполнения и подачи формуляра жалобы в ЕСПЧ. Прием жалобы и ее рассмотрение в ЕСПЧ.
3. Международная организация труда, ее основные функции и задачи. Конвенции и рекомендации МОТ.
4. Комитет по свободе объединения (КСО) МОТ и его полномочия в сфере защиты трудовых прав и прав объединений социальных партнеров.
5. Порядок и сроки подачи жалобы в КСО МОТ. Решения КСО МОТ и их последствия.

Ситуационные задачи:

1. 18 июня 2019 года В. (мужчине 35 лет) было отказано в приеме на работу при попытке устроиться в кафе «Ландыш» официантом. В. затребовал у работодателя письменный отказ и получил ответ, что на должность официанта в ООО «Ландыш» принимают только молодых девушек до 25 лет, так как согласно маркетингологическому исследованию и опросу гостей кафе они в большей степени привлекают клиентов.

В. обратился в государственную инспекцию труда с требованием провести проверку, установить факт дискриминации и выдать ООО «Ландыш» предписание принять на работу В. 23 июля 2019 года в инспекции В. ответили, что описанная им ситуация представляет собой индивидуальный трудовой спор и ему следует обратиться за разрешением этого спора в суд.

7 сентября 2019 года В. обратился в районный суд по месту нахождения ответчика с иском об установлении факта дискриминации по признакам пола и возраста, признании незаконным отказа в приеме на работу, понуждении ООО «Ландыш» принять на работу В., а также о компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей.

24 сентября 2019 года исковое заявление В. было оставлено без движения в связи с неуплатой госпошлины. 2 октября В. подал жалобу на определение об оставлении искового заявления без движения, сославшись на то, что по трудовым спорам работники освобождаются от судебных расходов, а он, хоть и незаконно не был принят на работу, является стороной в трудовом споре.

30 октября 2019 года жалоба В. была удовлетворена и исковое заявление принято к рассмотрению. 20 ноября была проведена подготовительная встреча представителей сторон с судьей, судебное заседание было назначено на 21 января 2020 года.

Когда В. явился в заседание 21 января 2020 года, помощник судьи сообщил ему, что судья заболел, и заседание переносится на 20 марта 2020.

20 марта заседание также не состоялось в связи с эпидемиологическими ограничениями.

Дело было рассмотрено по существу 13 октября 2020 года, суд первой инстанции отказал в удовлетворении требования о признании факта дискриминации, признал отказ ООО «Ландыш» в приеме на работу В. незаконным и взыскал в пользу В. компенсацию морального вреда 5000 рублей.

В не согласился с вынесенным решением и обжаловал его Суды апелляционной и кассационной инстанции также не поддержали В. и оставили решение суда первой инстанции без изменений. Судья коллегии по гражданским делам ВС РФ 10 августа 2021 года вынес определение об отказе в истребовании материалов дела для рассмотрения в заседании коллегии.

Есть ли у В. основания для обращения в ЕСПЧ и то для этого следует предпринять?

2.2. Оценочные средства по дисциплине для промежуточной аттестации

2.2.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету (экзамену)

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров
2. Структура трудового спора
3. Причины и условия возникновения трудового спора
4. Классификация и виды трудовых споров
5. Принципы рассмотрения трудовых споров
6. Система нормативных актов, касающихся разрешения трудовых споров
7. Нормативные акты по рассмотрению трудовых споров.
8. Понятие конфликта, разногласия. Соотношение трудового спора с конфликтом, разногласием. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров.
9. Органы и виды разбирательства трудовых споров и трудовые процедурно-процессуальные правоотношения
10. Органы по разрешению трудовых споров: классификация, виды
11. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
12. Внесудебные способы разрешения индивидуального трудового спора. Роль и значение медиаторов в урегулировании трудовых разногласий в современных условиях
13. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам
14. Особенности рассмотрения трудовых споров о перемещениях и переводах работников.
15. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников по собственному желанию.
16. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с сокращением численности или штата.
17. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с ликвидацией организации.
18. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).
19. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении работников в связи с однократным грубым дисциплинарным проступком (прогул, появление на работе в состоянии опьянения и др.).
20. Особенности рассмотрения трудовых споров о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока.
21. Особенности рассмотрения трудовых споров о прекращении трудового договора по соглашению сторон.
22. Особенности рассмотрения трудовых споров о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с волей сторон.
23. Проверка судом правомерности расторжения трудового договора по инициативе работода-

- теля в случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, и совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
24. Защита трудовых прав работников: понятие, виды и способы защиты трудовых прав.
 25. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
 26. Государственная инспекция труда: принципы деятельности, полномочия.
 27. Самозащита работниками своих трудовых прав.
 28. Общие правила рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
 29. Особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда и материальной ответственности.
 30. Основные государственные способы защиты трудовых прав и свобод.
 31. Формы защиты трудовых прав. Государственные и негосударственные способы защиты трудовых прав и свобод.
 32. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
 33. Забастовки как крайний способ разрешения коллективных трудовых споров.
 34. Основания и порядок признания забастовки незаконной. Ответственность за незаконные забастовки.
 35. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.
 36. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах; за уклонение от участия в примирительных процедурах, не выполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, не исполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.
 37. Решение суда по трудовому спору: содержание, обжалование, исполнение. Мирное соглашение в суде.
 38. Исполнение решений о восстановлении на работе и ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных работнику по решению юрисдикционных органов.
 39. Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) и его полномочия по разрешению индивидуальных трудовых споров.
Порядок, условия и сроки обращения в ЕСПЧ. Правила заполнения и подачи формуляра жалобы в ЕСПЧ. Прием жалобы и ее рассмотрение в ЕСПЧ.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

3.1. Показатели и критерии оценивания текущего контроля

Оценочные средства	Показатели оценки	Критерии оценки
Устный опрос	Корректность и полнота ответов	Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла

		Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов. Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов
Выполнение заданий	правильность решения; корректность выводов обоснованность решений	Баллы начисляются от 1 до 3 в зависимости от сложности задачи/вопроса (не более 30 баллов за семестр)
Выполнение письменных заданий	Правильность выполнения, корректность выводов, полнота исследования, обоснованность решений	Полное, развёрнутое, обоснованное задание – 10 баллов Правильное, но не аргументированно выполнено – 5 баллов Не выполнено задание – 0 баллов

3.2 Показатели и критерии оценивания итогового контроля

Индикатор компетенции	Показатели* оценки	Критерии** оценки
выбирает процессуальные нормы и процедуры, используемые при разрешении правовых споров и конфликтов в частно-правовой сфере с целью обеспечения безопасности сторон суда к исполнению и направлению их адресату; - выработка взаимоприемлемого решения для сторон конфликта или спора.	В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 40 баллов. В билете содержится два теоретических вопроса. Вопросы - 25 баллов	19-25 баллов Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения. 10-18 баллов Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами

		<p>оценки принятия решений, имеет представления: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>1-9 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>0 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
	<p>В билете содержится одна задача</p> <p>Задача -15 баллов</p>	<p>10-15 баллов многоплановое решение задачи</p> <p>6-9 баллов стандартное решение задачи с арифметическими ошибками</p> <p>1-5 баллов задача решена с некоторыми неточностями или не в полной мере</p> <p>0 баллов неверное решение или задача не решена</p>

3.3. Шкала перевода баллов для уровней образования бакалавриата и специалитета

Согласно приказу №306 от 06.09.2019 г. «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся» в институте установлена следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в зачет:

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/«не зачтено»:

от 0 по 50 баллов	«не зачтено»
от 51 по 100 баллов	«зачтено»