

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше
Отделение среднего профессионального образования

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

.01.04.

код и название дисциплины по ФГОС

по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) среднего
профессионального образования

Специальность:	<i>40.02.01 Право и организация социального обеспечения</i>
Обучение:	<i>по программе базовой подготовки</i>
Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ:	<i>Основное общее образование Среднее общее образование</i>
Квалификация:	<i>Юрист</i>
Форма обучения:	<i>Очная, заочная</i>

Избербаш 2020г.

Фонд оценочных средств учебной дисциплины разработана на основе:
Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС)
по специальности среднего профессионального образования (далее СПО)
40.02.01 Право и организация социального обеспечения (базовой
подготовки), входящей в состав укрупнённой группы профессий **40.02.00**
Юриспруденция по профилю: **социально-экономический**, рабочего
учебного плана образовательного учреждения на 2020-2021 учебный год.

Организация - разработчик: Филиал ФГБОУ ВО «ДГУ» в г. Избербаше

Разработчик: преп. Мусаева М.Ш.

Рецензент:

Директор ГКУ
РД УСЗН в МО
«г. Избербаш»



Ибрагимова Э.М.

Фонд оценочных средств рассмотрена и рекомендована к утверждению на заседании предметно-цикловой комиссии отделения СПО филиала ДГУ в г. Избербаше.

Протокол № 1 «31» августа 2020г.

Председатель ПЦК

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to A.X. Kagirova.

А.Х.Кагирова

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине «Защита трудовых прав»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 98 академических часов.

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	3 семестр	4 семестр	всего
Общая трудоёмкость	98		98
Контактная работа:			
Лекции (Л)	34		34
Практические занятия (ПЗ)	32		32
Семинарские занятия (СЗ)			
Консультации			
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)			
Самостоятельная работа (указать виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (практики)): - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	32		32

1.2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально правовой аспект защиты трудовых прав	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	1-5	Устный опрос Тестирование, практические

2	Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	6-10	Устный опрос Тестирование, практические
3	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	11-15	Устный опрос Тестирование, практические
4	Самозащита работниками своих трудовых прав	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	16-18	Устный опрос Тестирование, практические
5	Трудовые споры	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	19-23	Устный опрос Тестирование, практические
6	Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	24-29	Устный опрос Тестирование, практические
7	Порядок рассмотрения трудовых споров в суде	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	30-35	Устный опрос Тестирование, практические
8	Рассмотрение судебных споров в особом порядке	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	36-39	Устный опрос Тестирование, практические
9	Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	40-44	Устный опрос Тестирование, практические
10	Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	45-49	Устный опрос Тестирование, Практические

1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ п/п	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительный (достаточный)	Базовый	Повышенный

	нции				
		Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:
1	ОК 1.	Не имеет представления о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, отсутствие проявления к ней устойчивого интереса.	Имеет неполное представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, не проявляет к ней устойчивый интерес.	Допускает неточности в представлении о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней интерес.	Демонстрирует чёткое представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней устойчивый интерес.
2	ОК 3	Полное отсутствие способности самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Испытывает затруднение при определении самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Может аргументировать, дискутировать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Может полностью аргументировать, дискутировать, определять и самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
3	ОК 4	Не владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Допускает неточности в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Демонстрирует целостное представление в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Свободно владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
4	ОК 5	Не может использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Имеет неполное представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Допускает неточности при использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной	Демонстрирует чёткое представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.

				ой деятельности.	
5	ОК 6	Не владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Испытывает затруднение при работе в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Может работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Свободно владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
6	ОК 7	Полное отсутствие способности брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Испытывает затруднение брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Может брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Демонстрирует чёткое умение брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
7	ОК 9	Не может ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы	Испытывает затруднение в ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы	Испытывает затруднение при ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы	Свободно ориентируется в условиях постоянного изменения правовой базы
8	ОК 11	Не может соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	Испытывает затруднение при соблюдении делового этикета, культуры и психологической основы общения, нормы и правила поведения.	Допускает неточности при соблюдении делового этикета, культуры и психологической основы общения, нормы и правила поведения.	Демонстрирует чёткое умение брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
9	ОК 12	Не имеет представления о нетерпимости к коррупционному поведению.	Имеет неполное представление о нетерпимости к коррупционному поведению.	Допускает неточности в представлении о нетерпимости к коррупционному поведению.	Демонстрирует чёткое представление о нетерпимости к коррупционному поведению.
10	ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4	Не умеет анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его изменения, правильно применять и толковать; не умеет формировать и решать задачи,	Испытывает затруднение в умении анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его	Демонстрирует целостное умение анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и	Демонстрирует четкое умение анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его

	<p>ПК 1.5 ПК 1.6</p>	<p>возникающие в ходе научно - исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующее вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>	<p>изменения, правильно применять и толковать; не умеет формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно - исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующее вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>	<p>тенденции его изменения, правильно применять и толковать; не умеет формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно - исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав. Не знает законодательство, регулирующее вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы</p>	<p>изменения, правильно применять и толковать; не умеет формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно - исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующее вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>
--	----------------------------------	---	---	--	---

				защиты трудовых прав.	
--	--	--	--	--------------------------	--

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Защита трудовых прав»

Тема 1.1. Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально-правовой аспект защиты трудовых прав.

Цели и задачи защиты трудовых прав работников:

- продукция, производимая работниками;
- продукция, производимая работодателями;
- обеспечение реализации всех трудовых прав и обязанностей;
- обязательность для всех работников подчинения правилам внутреннего трудового распорядка

К основным способам защиты трудовых прав относят:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- судебную защиту;
- все перечисленное.

Социальное партнерство в сфере труда:

- система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
 - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально - трудовых отношений и связанных с ними отношений;
 - взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукции;
- вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между членами организации.

Принцип демократизма при рассмотрении трудовых споров выражается в том, что:

- комиссия по трудовым спорам, комплектуется из равного количества представителей работников и работодателя;
- состав трудового арбитража формируется по соглашению представителей работников и работодателя;
- трудовой спор рассматривается в строгом соответствии с законом;
- при разрешении трудового спора, работники не несут материальных затрат.

Основными нормативно правовыми актами, регулирующими защиту трудовых прав, являются:

- Конституция РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Уголовный кодекс РФ;
- Административный кодекс РФ.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 1.2 Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

- Верховный суд РФ, суды субъектов РФ;
- Федерация независимых профсоюзов России;
- органы прокуратуры РФ;
- федеральная инспекция труда.

Что из перечисленного не относится к основным полномочиям федеральной инспекции труда

- Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;
- проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- прием и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав;
- проведение специальной оценки условий труда.

Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:

- Правительством РФ;
- Президентом РФ;
- Министерством труда и социальной защиты РФ;
- Федеральным собранием РФ.

Государственный инспектор труда имеет право:

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- все перечисленное.

На основании обращений граждан прокурор может:

- провести проверку;
- возбудить административное дело;
- возбудить уголовное дело;
- подать в суд заявление в защиту прав в сфере трудовых отношений.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 1.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства осуществляют:

- профессиональные союзы;
- объединения работодателей;
- комиссии по трудовым спорам;
- прокуратура.

Профсоюзы защищают интересы:

- Президента РФ;
- граждан РФ;
- членов профсоюзов;
- юридических лиц.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями:

- соблюдения правил охраны труда и техники безопасности;
- исполнения условий коллективного договора;
- исполнения локальных актов со стороны работодателя;
- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Может ли профсоюзная организация представлять и защищать права и интересы работников, не являющихся членами профсоюза:

- да, профсоюзная организация обязана это делать;
- нет, не может;
- да, может, если не члены профсоюза дадут профсоюзной организации полномочия на представление своих интересов и оформят с профсоюзным органом договорные отношения.

С какого момента наступает правоспособность первичной профсоюзной организации как юридического лица:

- с момента принятия положения о первичной профсоюзной организации;
- с момента постановки на учет и профсоюзное обслуживание в ГК профсоюза;
- с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений об их создании.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 1.4. Самозащита работниками своих трудовых прав.

К формам самозащиты относят:

- отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
- отказ от выполнения работы в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.
- все перечисленное правильно.

Способом защиты трудовых прав и свобод не является:

- изучение законодательства;
- самозащита работниками своих трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов профессиональными союзами;
- государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Субъекты, не имеющие право на самозащиту:

- работники госорганов;
- работники образования;
- работники культуры;
- работники, занятые экстренной медицинской помощью

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.1. Трудовые споры.

Трудовой спор - это:

- ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;
- разногласия по трудовым вопросам;
- неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение к компетентному органу или лицу;
- все варианты верны;

Трудовые споры делятся на:

- индивидуальные;
- групповые;
- коллективные;
- профсоюзные.

Кем рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- судом;
- комиссией по трудовым спорам;
- верны оба варианта;
- нет правильного ответа.

Предметом коллективного трудовой спора являются:

- установление и изменение условий труда;
- заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений;
- отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;
- все варианты верны.

В течение скольких дней копия решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии, заверенная печатью комиссии, вручается работнику и работнику или их представителям со дня принятия решения:

- в течение трех дней;
- в течение пяти дней;

- в течение семи дней;
- в течение одного месяца.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.2. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Что имеет комиссия по трудовым спорам:

- свой устав;
- свою печать;
- свою службу безопасности;
- нет правильного ответа.

По чьей инициативе собирается комиссия по трудовым спорам:

- по инициативе работника (представительного органа работников);
- по инициативе работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- верны оба варианта.

Кого избирает комиссия по трудовым спорам:

- директора, заместителя директора и секретаря комиссии;
- председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии;
- президента, заместителя президента и секретаря комиссии;
- нет правильного варианта ответа.

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

- в двухмесячный срок;
- в трехмесячный срок;
- в четырехмесячный срок;
- нет правильного варианта ответа.

Когда заседании комиссии по трудовым спорам считается правомочным:

- если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя;
- если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников;
- если на нем присутствует половина членов комиссии по трудовым спорам;
- если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работодателя.

Что указывается в решении комиссии по трудовым спорам:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- все вышеперечисленное.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Как называются разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, о которых заявлено в комиссию по трудовым спорам или суд:

- профсоюзный трудовой спор;
- арбитражный трудовой спор;
- коллективный трудовой спор;
- индивидуальный трудовой спор;

- рабочий трудовой спор.

Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- о переводе на другую работу;
- о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
- об оплате труда;
- возмещение материального ущерба работнику;
- незаконное увольнение;
- отказ в приеме на работу.

Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратиться за защитой своих прав в суде:

- нет;
- да;
- да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

Какие суды подведомственны рассматривать трудовые споры:

- суды общей юрисдикции;
- арбитражные суды;
- третейские суды.

Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение:

- одного года со дня обнаружения;
- одного месяца со дня обнаружения;
- трех месяцев со дня обнаружения;
- трех лет со дня причинения ущерба.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.4. Рассмотрение судебных споров в особом порядке.

Непосредственно в судах рассматриваются споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.
- оба варианта верны.

Для обращения в суд работнику в общем случае дается:

один месяц со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

- два месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- отсутствует срок обращения.

Если спор связан с увольнением, то срок для обращения в суд:

- десять дней со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- пятнадцать дней со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- три месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

Споры о невыплате или неполной выплате заработной платы и других сумм работнику могут быть заявлены в суд:

- в течение 6 месяцев со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 3 лет со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- срок обращения без срочен.

Срок обращения в суд за возмещением работником причиненного работодателю ущерба:

- в течение 6 месяцев со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 3 лет со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- срок обращения без срочен.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Началом коллективного трудового спора является:

- дата подписания протокола разногласий;
- день отказа работодателя от выполнения требований, выдвинутых работниками;
- день когда работодатель должен был сообщить работником свое решение по полученным от них претензиям, но не сделал этого;
- все перечисленное верно.

Этапами рассмотрения коллективных трудовых споров являются:

- рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
- рассмотрение примирительной комиссией;
- рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
- рассмотрение с участием посредника;
- рассмотрение комиссией по трудовым спорам;

- рассмотрение в арбитражном суде;
- рассмотрение трудовым арбитражем.

Посредники при рассмотрении коллективного трудового спора:

- единолично принимает решение по спору;
- помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решения;
- принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Для рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника установлен срок:

- до трех рабочих дней со дня приглашения посредника;
- до пяти рабочих дней со дня приглашения посредника;
- до семи рабочих дней со дня приглашения посредника;
- до десяти рабочих дней со дня приглашения посредника.

Трудовой арбитраж это:

- орган по рассмотрению коллективного трудового спора;
- объединение представителей работников;
- объединение представителей работодателей;
- орган, относящийся к арбитражным судам РФ.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.6. Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Забастовка это:

- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;
- отказ работодателя выплачивать заработную плату в связи с низкими доходами;
- отказ работника от исполнения трудовых обязанностей;
- нет правильного ответа.

Решение об объявлении забастовки принимается:

- собранием работников организации;
- собранием работников обособленного структурного подразделения;
- объединением профессиональных союзов;
- собранием работников, работающих у работодателя - физического лица.

Заявление о признании забастовки незаконной подает:

- работодатель;
- государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров;
- прокурор;
- орган исполнительной власти субъекта РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- краевым судом;
- судом субъекта РФ;
- районным (городским) судом;
- верховным судом республики.

Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке - это: принудительный труд;

- дискриминация труда;
- способ правовой защиты работодателя;
- нет правильного ответа.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов

1. Общая характеристика деятельности профсоюзов.
2. Международно-правовая защита трудовых прав
3. Деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав
4. Отличие самозащиты от дисциплинарного проступка
5. Трудовые споры и трудовые конфликты.
6. Рассмотрение трудовых споров в органах государственной трудовой инспекции.
7. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.

8. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
9. Субъекты, имеющие право на самозащиту. Основания для самозащиты.
10. Деятельность федеральной инспекции труда.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Вопросы на зачёт

1. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.
2. Компетенция комиссии по трудовым спорам.
3. Начало коллективного трудового спора.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
5. Рассмотрение трудовых споров в органах государственной трудовой инспекции.
6. Порядок обжалования и исполнения решения комиссии по трудовым спорам.
7. Защитная функция профсоюзов.
8. Общая характеристика деятельности профсоюзов.
9. Право на забастовку.
10. Правовая основа работы профсоюзов в Российской Федерации.
11. Понятие и виды государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда.
12. Деятельность федеральной инспекции труда.
13. Рассмотрение трудовых споров в порядке подчиненности.
14. Деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав.
15. Понятие и признаки трудовых споров.
16. Трудовые споры и трудовые конфликты.
17. Понятие и стороны коллективного трудового права.
18. Порядок проведения примирительных процедур в ходе разрешения коллективного трудового спора.
19. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
20. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
21. Порядок проведения забастовки.
22. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
23. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
24. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
25. Защита трудовых прав: понятие и законодательное регулирование.

26. Понятие самозащиты.
27. Основные формы самозащиты трудовых прав.
28. Подсудность трудовых споров.
29. Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
30. Сроки обращения в суд.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.