

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине

«Разрешение трудовых споров»

для студентов направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) «Практическая юриспруденция»

Ставрополь, 2026

ВВЕДЕНИЕ

Целями изучения курса **Разрешение трудовых споров** являются: формирование целостного, системного представления о правовом регулировании спорных трудовых общественных отношений и формирование профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, готовности к профессиональной деятельности.

Для реализации цели должны быть решены следующие задачи:

1. Теоретические задачи:

- овладение навыками практического использования трудовых процессуальных норм;
- знание содержания нормативно-правовых актов; регулирующих порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- понимание целей и возможностей правового регулирования порядка разрешения трудовых споров; формирование научного мировоззрения в области разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

2. Практические задачи:

- максимально эффективное использование всех форм источниковедческой базы в сфере разрешения трудовых споров;
- обеспечение единства теоретического и практического изучения порядка разрешения трудовых споров;
- совершенствование форм самостоятельной работы студентов, включая самоконтроль освоения учебного материала;
- формирование навыков рассмотрения отдельных видов индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- выявление творческого потенциала студентов, вовлечение их в научно-исследовательскую деятельность, связанную с современными проблемами в сфере разрешения трудовых споров;
- способность применения норм в разрешении трудовых споров.

3. Воспитательные задачи:

- формирование правового сознания и правовой культуры;
- понимание возможностей своей профессиональной деятельности для решения задач в области обеспечения региональной государственной социальной политики;
- развитие социально-личностной компетенции предполагающей выработку активной гражданской позиции, ответственного отношения к выполнению поставленных задач и достижению обозначенных целей;
- формирование активной жизненной позиции при нарушении трудового законодательства и профессиональных качеств в реализации разрешения трудовых споров.

Методические указания подготовлены на основе обобщения отечественных и зарубежных исследований; носят теоретический характер и, вместе с тем, предполагают прикладной анализ проблем разрешения трудовых споров на основе нормативных актов, а также эмпирического материала; базируются на проблемно-хронологическом принципе изучения материала.

Учебная дисциплина **Разрешение трудовых споров** относится к блоку Б1. Вариативной - Дисциплины по выбору Б1.В. ДВ.04.01 по направлению подготовки 40.03.01. Юриспруденция. Ее освоение происходит в 7 семестре.

Требования к входным знаниям обучающегося: для освоения бакалаврами данной дисциплины необходимы знания по дисциплинам базовой части – «Теория государства и права», «Конституционное право», «Трудовое право».

Успешное освоение курса «Разрешение трудовых споров» будет способствовать прохождению преддипломной практики.

В результате освоения дисциплины «Разрешение трудовых споров» обучающийся должен приобрести следующие профессиональные компетенцию.

№ п/п	Содержание компетенции	Шифр

	профессиональные компетенции	
1	Способен оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности	ПК-6

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-6 Способен оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности	ПК-6.1 Выбирает наиболее эффективный способ оказания правовой помощи гражданам и организациям; ПК-6.2 Дает устные и письменные консультации и разъяснения по правовым вопросам, составляет квалифицированные юридические документы и заключения; ПК-6.3 Проводит юридическую экспертизу: оценивает соответствие нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству.	Использует наиболее эффективный способ оказания правовой помощи гражданам и организациям; Участвует в устных и письменных консультациях и разъяснениях по правовым вопросам, соблюдает правила составления квалифицированных юридических документов и заключений Участвует в юридической экспертизе, обосновывает соответствие нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству;

Основными видами учебных занятий являются практические занятия. Текущий контроль осуществляется на основе рейтинговой системы. Преподавание курса предполагает активную работу студентов по изучению основной и дополнительной литературы, написание рефератов, выступления с сообщениями и докладами на заседаниях СНО и конференциях.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Практическое занятие 1.

Раздел I. Общие положения разрешения трудовых споров

Тема 1. Меры и способы защиты трудовых прав работников. Понятие, причины, условия и виды трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров.

Цель занятия – сформировать у студентов четкое представление о различных мерах и способах защиты трудовых прав работников, понятии, условиях и видах трудовых споров, принципах их разрешения

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД-1 ПК-6 Использовать наиболее эффективный способ оказания правовой помощи гражданам и организациям;

ИД-2 ПК-6 Участвовать в устных и письменных консультациях и разъяснениях по правовым вопросам, соблюдать правила составления квалифицированных юридических документов и заключений

ИД-3 ПК-6 Участвовать в юридической экспертизе, обосновывает соответствие нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству;

Актуальность темы. Изучение мер и способов защиты трудовых прав работников, а также понятия, причин, условий и видов трудовых споров, принципов их разрешения позволит студентам анализировать современное состояние конфликтности трудовых отношений и их правовое регулирование.

Теоретическая часть..

Защита трудовых прав работников имеет свои особенности. Данные особенности должны адекватно отражать неравное положение работника и работодателя как субъектов трудового права. Поэтому защита трудовых прав работников имеет дополнительные по сравнению с другими правами и свободами способы восстановления нарушенного права и законного интереса.

В связи с изложенным защита трудовых прав может рассматриваться как процессуальная деятельность полномочных субъектов, круг которых существенно расширен по сравнению с субъектами, обладающими полномочиями по защите прав человека, гарантированных нормами других отраслей права. Поэтому, наряду с традиционными способами защиты прав человека, в частности с судебной защитой, существуют специальные способы защиты трудовых прав, например деятельность органов государственного надзора и контроля по защите трудовых прав работников.

В ст. 352 ТК РФ дан перечень способов защиты трудовых прав. К числу способов защиты трудовых прав и свобод отнесена судебная защита, из ее названия исключено указание на защиту трудовых прав работников. В связи с изложенным напрашивается вывод о том, что включение в число способов судебной защиты трудовых прав позволяет говорить о защите трудовых прав не только работников, но и работодателей, поскольку в судебном порядке могут быть защищены как права работников, так и права работодателей, тогда как другие способы защиты могут быть применены исключительно для защиты трудовых прав и свобод граждан, как ищущих работу, так и вступивших в трудовые отношения. Следовательно, в законодательстве предусмотрены дополнительные способы защиты трудовых прав работников по сравнению с защитой прав работодателей.

Исходя из содержания ст. 352 ТК РФ, защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, перечисленных в этой норме, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Перечисленные способы могут быть использованы для защиты действительно или мнимо нарушенных трудовых прав. Однако само по себе перечисление этих способов в ст. 352 ТК РФ может и не привести к восстановлению нарушенных трудовых прав. Должны появиться предусмотренные в

законодательстве основания, которые и могут позволить воспользоваться тем или иным способом защиты, а в ряде случаев использовать несколько способов защиты для того, чтобы нарушенные права работника были восстановлены. Наличие таких оснований связано с действиями работников, их представителей, деятельностью органов государственного надзора и контроля, КТС, а при использовании судебной защиты - с деятельностью перечисленных субъектов и работодателей. Следовательно, перечисленные способы защиты трудовых прав и законных интересов могут быть реализованы через действия субъектов трудового права, которые приводят к возникновению соответствующих отношений. Данная деятельность подлежит надлежащему процессуальному оформлению. Без процессуального оформления использование любого способа защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников. Поэтому в нашем понимании защита трудовых прав осуществляется определенными способами, которые перечислены в нормах материального права (ст. 352 ТК РФ), и с использованием установленных процессуальным законодательством форм устранения нарушений трудовых прав. Отсутствие процессуальных форм восстановления нарушенного права приводит к тому, что способы защиты трудовых прав не выполняют своей роли, поскольку использование любого из перечисленных способов может привести к восстановлению нарушенного материального права только при надлежащем процессуальном оформлении.

Эти положения позволяют определить защиту трудовых прав и законных интересов как совокупность способов и процессуальных форм, которые могут быть использованы для восстановления нарушенных прав и законных интересов.

Государственный надзор и контроль должен занимать ведущее место при защите трудовых прав работников.

Деятельность органов надзора и контроля направлена на обеспечение соблюдения трудового законодательства, поддержание законности в сфере трудовых отношений. Надзор и контроль занимает относительно самостоятельное место в системе управления трудом, он является функцией органов исполнительной власти.

Надзорные функции, которые выполняют государственные органы, носят властный государственный характер, государственные органы вправе не только проводить проверки на поднадзорных объектах, но и давать работодателю обязательные указания по устранению выявленных нарушений.

Осуществление государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений происходит на основании Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Положения о Федеральной службе по труду и занятости, которые, в свою очередь, отражают положения ратифицированных Россией международных договоров и конвенций, в первую очередь Конвенции МОТ N 81 (1947 г.) об инспекции труда в промышленности и торговле, а также иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность органов государственного надзора и контроля.

Основанием для возникновения отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права могут стать самостоятельные действия государственных органов в рамках осуществления ими плановых мероприятий. Права конкретных субъектов трудового права могут быть восстановлены органами государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права исключительно на основании их волеизъявления.

Основанием прекращения отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права являются восстановление нарушенного права, а также отказ субъекта трудового права от восстановления нарушенного права.

Выделяют материально-правовые и процессуальные способы. К материально-правовым способам защиты относят действия субъектов материально-правовых отношений, направленных на защиту нарушенных прав. Процессуальные способы защиты рассматриваются как процессуальные действия юрисдикционных органов, регулируемые процессуальным законодательством и направленные на предупреждение нарушения гражданских прав и реализацию материально-правовых мер защиты гражданских прав. (Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде. Диссертация на соискание степени д.ю.н. –СПб, 1998. –с. 15,25)

Выделяют в качестве способов защиты в трудовом праве следующие:

- восстановление на работе;
- изменение формулировки увольнения;
- признание недействительными договоров о труде, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- удержания из заработной платы;

- взыскание в счет работника причитающихся ему сумм;
- допущение к работе незаконно отстраненных работников;
- обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению органа по рассмотрению трудовых споров, при отмене судебного решения. (Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве Учебное пособие / Полетаев Ю.Н. - М.: Проспект, 2001. – С. 94).

Возникновение отношений по защите трудовых прав органами надзора и контроля за соблюдением норм трудового права имеет свои особенности. К числу таких особенностей относятся:

1) особый субъектный состав лиц и органов, которые могут инициировать возникновение отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права;

2) наличие процессуальных особенностей возникновения отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права;

3) использование государственными органами властных полномочий при возникновении отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права. Однако следует заметить, что защитой трудовых прав осуществляемая в этих отношениях деятельность может быть признана только после устранения выявленных нарушений прав и законных интересов работников.

Трудовой кодекс РФ предусматривает определения понятий индивидуального и коллективного трудовых споров, которые содержат черты, одинаково присущие им, что позволяет сформулировать общее определение трудового спора.

Трудовым спором является неурегулированное разногласие между работником (работниками), с одной стороны, и работодателем (работодателями) - с другой, возникающее в ходе установления, изменения условий труда, а также в процессе применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора. В данном определении следует отметить следующие черты:

- разногласия возникают в сфере применения несамоостоятельного труда;
- не урегулированы самостоятельно спорящими сторонами. (Толкунова В.Н. Трудовые споры./Учебное пособие. –М.: Юрии ст. – 1999).

При определении понятия "трудовой спор" именно выделение законодателем такого квалифицирующего признака, как неурегулированность разногласий, позволяет утверждать, что трудовому спору предшествует процедура проведения (попытка проведения) непосредственных переговоров спорящими сторонами в целях устранения разногласий. Это начальная (предварительная) стадия устранения разногласий между спорящими сторонами.

Отсюда можно говорить о том, что определения понятий "индивидуальный трудовой спор" (ст. 381 ТК РФ) и "коллективный трудовой спор" (ст. 398 ТК РФ) носят условный характер. Основное назначение этих понятий - обозначить предмет спора, стороны разногласия, по поводу которого возникают отношения по защите прав и законных интересов, и обратить внимание на то, что законом установлена определенная форма (процесс) защиты трудовых прав, в т.ч. соответствующими юрисдикционными органами. (Костян И. А.. Порядок разрешения трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2007. - N 4)

В связи с повсеместно встречающимися нарушениями трудовых прав работников, неисполнением или нарушением норм трудового законодательства, столкновением интересов трудовых коллективов и работодателей (объективно основанных на диалектическом законе единства и борьбы противоположностей), порождающих конфликты, необходимо требующие разрешения, закономерно возникает вопрос о создании механизма урегулирования данных противоречий. Но прежде чем уяснить порядок разрешения возникающих между противостоящими сторонами трудовых отношений конфликтов и противоречий, необходимо определить

само понятие, структуру, выявить сущность и указать существующие виды данных противоречий, а точнее - трудовых споров, в которые чаще всего и перетекают, переходят конфликтные ситуации между спорящими сторонами.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда работников, являющиеся непосредственным поводом для спора. (Ермолова Г. Защита прав работника. //Эж-Юрист. 2004. № 48.)

Под трудовым правонарушением в теории трудового права понимается виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения по факту нет. Установление наличия

трудового правонарушения в каждом конкретном случае является обязанностью органа, рассматривающего трудовой спор. Данный орган носит название юрисдикционного.

Само трудовое правонарушение еще не считается трудовым спором. Различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты могут разрешить самостоятельно, без обращения в компетентные органы. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, когда оно внесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т. е. оспорено в этом органе действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого. Поэтому надо различать трудовой спор и разногласие, не оспоренное в юрисдикционных органах. Таким образом, силу трудового спора рядовому разногласию (конфликту интересов) участников трудовых отношений придает участие в разрешении сложившейся ситуации специально уполномоченного на то юрисдикционного органа.

Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с администрацией. Динамика возникновения трудового спора может быть представлена следующей последовательностью:

1. трудовое правонарушение (действительное или мнимое, т. е. по мнению правомочного субъекта);
2. различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие);
3. попытка урегулировать разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;

4. обращение для разрешения разногласия в компетентный орган – трудовой спор. (Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. – 3-е изд., - М.: Юрист, 2004. С. 394)

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально – экономические условия труда и быта.

Трудовые споры возникают не только из трудовых отношений, но и из иных, примыкающих, тесно связанных с трудовыми правоотношениями, в том числе из правоотношений коллективного характера.

Трудовые споры являются важнейшей гарантией защиты трудовых прав работников, исключают произвол администраций работодателей и способствуют соблюдению сторонами трудового договора норм законодательства о труде.

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения законодательства о труде, законности и степень активности профсоюзов в осуществлении профсоюзного контроля за трудовым законодательством. Также сведения о количестве трудовых споров дают представление об уровне правовой культуры работников, о том, насколько они знают свои права и готовы их отстаивать, а также насколько действенны механизмы защиты трудовых прав работников в той или иной отрасли народного хозяйства, а также в целом, в стране. (Братановский С. Н. Трудовое право России. Учебное пособие.- М. 2004.)

Трудовые споры представляют собой механизм реализации права работников и иных участников трудовых правоотношений на самозащиту и судебную защиту своих трудовых прав, а также защиту трудовых прав работников профессиональными союзами.

Причины трудовых споров – это те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Теория трудового права признает 2 субъективные причины возникновения трудового спора:

1. Отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение от норм общеустановленной морали. Это проявляется у некоторых руководителей в бюрократизме, гонении за критику, консервативном пренебрежительном отношении к удовлетворению прав и законных интересов граждан, а у отдельных работников в прогулах, появлении на работе в нетрезвом состоянии, производстве брака и т. п. (Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров. - М., 2003.)

Со стороны отдельных трудовых коллективов в коллективных трудовых спорах эта причина может проявляться в групповом эгоизме и т. д.

2. Незнание или плохое знание трудового законодательства. Данное предложение точно характеризует обстановку правовой безграмотности населения нашей страны, когда как работники, так и работодатели, не получившие специализированного образования со знанием права, не знают свои права и обязанности, а самое главное – не знают существующие механизмы воздействия на виновную сторону для восстановления справедливости, своего нарушенного права, привлечения виновного к

ответственности, возмещения вреда, в том числе и в материальном выражении. (Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства. // Законодательство. 2003. № 8.)

Незнание работниками своих прав приводит к их социальной незащищенности по сравнению с работодателем, тогда как последний, в свою очередь не осведомленный о лежащих на нем обязанностях и ответственности за их нарушение, допускает административный произвол, нарушения прав работников и повсеместно допускает трудовые правонарушения (нарушения трудового законодательства).

Причинами коллективных трудовых споров часто являются виновные действия должностных лиц, отражающие их субъективные негативные черты. Но причина негативного свойства может быть и со стороны трудового коллектива, проявляющего групповой эгоизм, не считающегося с общественными интересами.

Причины трудовых споров следует отличать от **обстоятельств или условий возникновения трудовых споров** – факторов, способствующих большому количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряющих возникший спор. Но без причин сами обстоятельства не вызывают трудового спора.

Такие обстоятельства (условия) трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства или имеющиеся недостатки и пробелы в трудовом законодательстве.

Условия (обстоятельства) трудовых споров могут быть производственного и правового характера. Они связаны с организацией производства или с организацией правотворчества – принятием норм права. Поэтому по отношению к спорящей стороне они объективно существуют в нашей жизни.

1. Условия производственного характера отражают недостатки в организации труда и в работе на данном производстве, например, неритмичность работы, простои и сверхурочные работы, плохая организация труда, когда многие работники не знают четко своих функциональных обязанностей. Все это снижает уровень трудовой и производственной дисциплины и объективно создает условия для более частых трудовых споров.

2. Условия (обстоятельства) трудовых споров правового характера – это не совсем ясная и четкая формулировка отдельных норм или пробелы в законодательстве, позволяющие по – разному их толковать спорящими сторонами; определенное отстаивание отдельных норм законодательства от бурно развивающейся практики организации труда и распределения. (Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. – 3-е изд., - М.: Юристъ, 2006. С. 401-402)

Обстоятельствами коллективных трудовых споров являются негативные условия работы конкретного трудового коллектива, отрасли: низкий уровень организации труда и производства, уравниловка в оплате труда, плохое качество материалов, сырья, их несвоевременная поставка и другие факторы, создающие плохое настроение и ненормальный морально – психологический климат в коллективе.

Если причины трудовых споров отсутствуют, то даже при наличии указанных условий (обстоятельств) трудовой спор не возникает.

В настоящее время основной задачей трудового права в области урегулирования отношений между сторонами трудового договора является профилактика трудовых правонарушений, т. е. их предупреждение с учетом конкретных условий и личности работника, - это одновременно и профилактика трудовых споров. Профилактика трудовых правонарушений является обязанностью администрации, профсоюзных органов и юридических служб предприятия.

Трудовые споры в зависимости от предмета разногласий и участников спорных отношений разделяются на две большие группы:

- индивидуальные трудовые споры;
- коллективные трудовые споры.

Согласно ст. 381 ТК РФ в основе индивидуального трудового спора может быть разногласие, возникающее в ходе:

- заключения трудового договора (например, в связи с отказом в приеме на работу);
- выполнения условий трудового договора (например, в связи с передачей персональных данных работника сторонней организации);
- изменения условий трудового договора (например, в связи с переводом на другую работу);
- прекращения трудового договора.

Таким образом, по общему правилу целью индивидуального трудового спора является восстановление нарушенных субъективных прав.

По смыслу ст. 398 ТК РФ предметом коллективного трудового спора может быть разногласие между

работодателем и выборным профсоюзным органом по вопросам установления новых (выполнения, изменения существующих) условий труда. Такие разногласия могут возникнуть в ходе разработки и принятия коллективного договора, локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, подлежащего принятию работодателем с учетом мнения выборного представительного органа (профсоюзного органа), которое расходится с мнением работодателя. В соответствии с ч. 4 ст. 372 ТК РФ процедура коллективного трудового спора может быть начата в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях. В этом случае в основе спора лежат разногласия между выборным представительным органом работников (профсоюзным органом) и работодателем относительно условий труда, подлежащих введению в установленном законом порядке.

Трудовые споры различаются и по субъектному составу (по участникам отношений, возникающих в ходе урегулирования разногласий).

Коллективные трудовые споры возникают между работодателем (его представителем), с одной стороны, и коллективом работников (их представителем) - с другой. Таким образом, сторонами коллективного трудового спора выступают коллективные участники.

В то же время сторонами индивидуального трудового спора являются работодатель и индивидуальный, конкретно определенный работник. Согласно ч. 2 ст. 381 ТК РФ одной из сторон индивидуального трудового спора наряду с работником может выступать лицо, которое еще или уже не является работником.

Отличие индивидуального трудового спора от коллективного имеет первостепенное значение, поскольку от этого зависит процедура его разрешения. Вместе с тем среди индивидуальных трудовых споров встречаются споры, которые носят коллективный характер. Именно они вызывают наибольшее число ошибок в выборе процедуры разрешения, поскольку затрудняют возможность на практике различить их между собой.

Также можно выделить трудовые споры исковые и неисковые исходя из порядка обращения субъектов трудового права в юрисдикционные органы. Можно провести дифференциацию трудовых споров по спорным правоотношениям.

Российское законодательство о трудовых спорах характеризуется рядом демократических принципов разбирательства трудовых споров. В кратком виде они определяют сам порядок рассмотрения трудовых споров, его организационное построение и действия в нем субъектов процессуальных правоотношений.

В отличие от основных принципов трудового права, отражающих в кратком виде суть содержания норм всего трудового законодательства, принципы рассмотрения трудовых споров - это характерные черты конкретного института трудового права.

Принципы рассмотрения трудовых споров - это положения, лежащие в основе установления и применения процедуры их разрешения. (Трудовое право: Учебник./ под ред. О.В.Смирнова. - М.: 2011. С. 316.)

К принципам рассмотрения трудовых споров относятся:

1) принцип демократизма (участия представителей работников). Этот принцип выражается, во-первых, в том, что органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях формируются трудовым коллективом из его состава; во-вторых, в участии профсоюзов как представителей работников на их стороне в процессе разрешения трудовых споров; в-третьих, в органах по рассмотрению коллективных споров участвуют представители трудового коллектива или профсоюза.

2) принцип доступности и бесплатности обращения в органы по рассмотрению трудовых споров. Этот принцип обеспечивается тем, что спор может быть решен в КТС на том же предприятии, где работает работник, и в нерабочее для него время. Примирительные комиссии находятся непосредственно на производстве и состоят из работников данного производства. Суд, рассматривающий трудовой спор, находится в том же районе, где работает работник.

3) принцип обеспечения законности и гласности при разрешении трудовых споров. Все органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами и выносить решения по спорам только на их основе.

Гласность означает открытость заседаний всех рассматривающих трудовые споры органов, возможность присутствия на них всех желающих. Так называемые «закрытые» заседания возможны только, если при разрешении трудового спора встает вопрос о сохранении государственной и коммерческой тайны.

4) принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств требует от юрисдикционных органов рассматривать дело исключительно на основе всестороннего рассмотрения и в полном объеме всех имеющихся материалов и доказательств, соотносить их только с законодательством, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, а если надо, то приглашать экспертов, не допускать субъективного подхода к делу и его сторонам;

5) принцип быстроты рассмотрения трудовых споров. Главная цель законодательства - ускорение и упрощение разбирательства трудовых споров, и быстрое восстановление нарушенных прав работников.

Сроки, в течение которых работники, администрация и органы, рассматривающие трудовые споры, вправе совершить определенные процессуальные действия, являются процессуальными сроками. Процессуальным сроком называется установленный законом отрезок времени для совершения процессуальных действий по начатому процессу.

Процессуальные сроки неоднородны, и их назначение не одинаково. Процессуальные сроки в трудовом праве можно подразделить на такие виды:

а) сроки разрешения трудовых дел в органах по рассмотрению трудовых споров;

б) сроки, определяющие возможность заинтересованных лиц принести жалобу на решение или постановление КТС, а также возможность обратиться в суд, если в КТС не было достигнуто соглашение сторон;

в) сроки исполнения решений или постановлений в добровольном или принудительном порядке. (А.З.Долова. Процессуальные сроки в трудовом праве.// Трудовое право. 1998. №2. С. 25)

В трудовом праве выделяют еще исковой или давностный срок - это установленный законом отрезок времени для обращения в юрисдикционный орган за защитой нарушенного трудового права или законного интереса. Последствием истечения давностного срока по трудовому спору является утрата права на иск, а если иск уже предъявлен, то может быть вынесено решение об отказе в иске из-за пропуска срока исковой давности. Течение срока исковой давности начинается со дня, когда заинтересованное лицо узнало о нарушении его права или должно было узнать об этом.

б) принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если администрация добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного исполнителя.

7). Принцип обеспечения защиты трудовых прав работников означает право и обязанность юрисдикционных (уполномоченных на разрешение трудовых споров) органов на основе закона прекратить нарушение этих прав, восстановить их.

8). Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник (работники) и администрация в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров.

9). Ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры, как принцип рассмотрения трудовых споров проявляется в возможности привлечения виновных должностных лиц к различным видам юридической ответственности.

10). Принцип упрощенного примирительно-согласительного разбирательства трудовых споров заключается в том, что работа КТС по разрешению трудовых споров характеризуется примирительно-согласительным разбирательством. Здесь КТС схожа с примирительной комиссией по рассмотрению трудовых коллективных споров, которая образуется из представителей спорящих сторон и решение принимает по соглашению между этими представителями. Весь порядок рассмотрения коллективных трудовых споров проходит путем ведения его коллективной переговорной формы, примирительно-согласительных упрощенных процедур.

Вопросы и задания

Вопросы выносимые на обсуждение

1. Меры защиты трудовых прав.
2. Нормативно-правовые акты, регламентирующие институт разрешения трудовых споров.
3. Понятие и виды трудовых процессуальных правоотношений.
4. Общая характеристика мер защиты трудовых прав сторон трудового правоотношения.
5. Понятие трудовых споров
6. Причины трудовых споров.
7. Условия трудовых споров.
8. Виды трудовых споров.
9. Принципы разрешения трудовых споров.

Задания развития и контроля владения компетенциями:

Задание 1. Составьте схему оснований дифференциации и видов трудовых споров

Задание 2. Составьте схему принципов разрешения трудовых споров и их практической реализации.

Задание 3. Составьте схему мер защиты трудовых прав работников и путей их реализации.

Практическое занятие 2

Раздел II. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Тема 2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Цель занятия - сформировать у студентов понимания порядка формирования КТС; осуществления прав и обязанностей участников трудового спора при разрешении его в общем порядке; компетентности КТС; разрешения спора по существу в общем порядке; особенностей вынесения решения КТС по трудовому спору; сформировать у студентов понимание подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров; правового статуса органов по разрешению трудовых споров; особенностей разрешения трудового спора в судебном и административном порядке; закрепить целостность представления о непосредственном исполнении решений органов по разрешению индивидуальных трудовых споров

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД-1 ПК-6 Использовать наиболее эффективный способ оказания правовой помощи гражданам и организациям;

ИД_2 ПК-6 Участвовать в устных и письменных консультациях и разъяснениях по правовым вопросам, соблюдать правила составления квалифицированных юридических документов и заключений

ИД-3 ПК-6 Участвовать в юридической экспертизе, обосновывает соответствие нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству;

Актуальность темы. Исследование порядков разрешения индивидуальных трудовых споров необходимо для понимания студентами сущности реализации трудовых прав работников на практике.

Теоретическая часть

Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа определенная форма процесса разбирательства, начатая с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо рассмотреть все группы подведомственности индивидуальных трудовых споров: 1) в общем порядке, когда КТС обязательно является первичной инстанцией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда. Данные споры вытекают только из трудовых отношений, споры из тесно связанных с трудовыми отношений в общем порядке не рассматриваются; 2) рассматриваемые непосредственно судом; 3) решаемые вышестоящим органом в специальном порядке; 4) споры с альтернативной по выбору работника подведомственностью.

Комиссия по трудовым спорам является досудебным органом, разрешающим индивидуальные трудовые споры.

Правовое положение КТС как юрисдикционного органа, наделенного правом разрешать индивидуальные трудовые споры, имеет свои особенности. С одной стороны, КТС – это общественный орган, созданный на добровольной основе на паритетных началах. С другой стороны, этот орган наделен государственно - властными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры, поскольку за ним закреплено право принимать решения, обязательные к исполнению сторонами спора. (Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора.// Справочник кадровика. – №11/2002. стр. 49)

КТС рассматривает подведомственные споры об оплате труда, применении норм выработки и установленных расценок, возврате незаконно удержанных из заработной платы сумм и другие споры работника с работодателем, его администрацией. Необходимо закрепить в ст. 391 ТК РФ норму о судебной подведомственности индивидуальных трудовых споров. В теме учитывается запрещение отказа в приеме на работу работников ликвидированного федерального государственного предприятия, наличия

ВИЧ-инфекции, реабилитированному работнику, депутатам, профсоюзным активистам по окончании их полномочий по выборной работе.

Подробно регламентирует рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС. глава 60 Трудового кодекса РФ

Трудовое законодательство закрепляет основные права и обязанности представителей работников и работодателя при разрешении индивидуальных трудовых споров. Подробно регламентируется порядок формирования комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров, определяя акценты, на инициативе сторон по ее созданию, паритетность ее членов, правомочность работы КТС и другие вопросы. Важной новеллой Кодекса (по сравнению с КЗот) является то, что КТС более не рассматривается как первичный орган по рассмотрению трудовых споров. Так, статья 385 ТК предусматривает, что КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Целесообразно, по нашему мнению, чтобы заседание КТС имело несколько этапов.

1. Этап предварительный:

- установление правомочности КТС;
- установление явки сторон, свидетелей и специалистов и выяснение вопроса о возможности рассмотрения трудового спора на заседании КТС в присутствии явившихся;
- определение возможности рассмотрения данного трудового спора с учетом компетенции КТС.

2. Этап рассмотрения существа спора:

- заслушивание сторон спора;
- выяснение мнения специалистов, заслушивание показаний свидетелей;
- изучение письменных материалов дела.

3. Этап вынесения решения:

- анализ и оценка обстоятельств, имеющих существенное значение по делу;
- обсуждение вопросов, связанных с доказанностью и обоснованностью требований;
- формулирование мотивировочной и резолютивной части решения КТС.

Решение КТС должно быть законным, ясным и мотивированным. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов. Члены КТС, голосуя, обязаны голосовать только «за» или «против» выносимого решения, и не могут воздерживаться. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания КТС, но вправе изложить в нем свое собственное мнение. В случае равенства голосов решающим является голос председателя КТС.

Наличие судебного порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в механизме разрешения трудовых споров является гарантией конституционного права, гарантируемого законом для всех граждан, предусмотренного ч. 1 ст. 46 Конституции РФ. В соответствии с ней, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. В соответствии с ч. 1 ст. 47 также дающей гарантии, отмечается, что никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. (Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования. //Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.) Особую роль в порядке разрешения таких споров имеет подведомственность и подсудность трудовых о судам РФ.

Суды также призваны защищать добросовестных работодателей и охранять их права.

Обращение работника в суд порождает процессуальное правоотношение, субъектами которого являются, с одной стороны, спорящие субъекты (работник и работодатель), с другой стороны – суд.

Следует отметить, что исковое заявление – это, в первую очередь, установленная законом форма обращения в суд за разрешением спора о субъективном праве.

Соблюдение надлежащей формы искового заявления является одним из важнейших условий осуществления права на предъявление иска. Распределение между судами судебной системы РФ всех индивидуальных трудовых споров, подведомственных суду общей юрисдикции, называется подсудностью. Гражданское процессуальное право выделяет родовую и территориальную подсудность.

Судебное разбирательство происходит по нормам гражданского процессуального права. Судебное разбирательство оканчивается вынесением определения или судебного решения. Решения суда вступают в законную силу по истечении десятидневного срока, установленного на апелляционное или кассационное обжалование, если они не были обжалованы.

При изучении рассмотрения трудовых споров в суде необходимо пользоваться гражданским процессуальным кодексом и Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года в последующей редакции.

Трудовое законодательство в области разрешения индивидуальных трудовых споров предполагает, помимо выше рассмотренных, наличие административного порядка разрешения данных споров. Органы, рассматривающие трудовые споры в данном порядке условно принято называть органами административной юстиции. К ним относятся: вышестоящие в порядке подчиненности органы; иные органы, уполномоченные в соответствии с федеральными законами решать споры, возникающие с отдельной категорией работников; органы государственной инспекции труда, наделенные правами по осуществлению надзора за применением трудового законодательства в организациях и правом разрешения индивидуального трудового спора с принятием решения, обязательного к исполнению работодателем.

Нормами ТК РФ предусмотрены две формы исполнения решения КТС и суда: добровольная и принудительная. Обжалование решения суда работодателем в установленном законом порядке не освобождает его от обязанности исполнить резолютивную часть решения. Проблемой в вопросе исполнения решений органов по разрешению индивидуальных трудовых споров является реальность исполнения работодателем, даже и под угрозой привлечения к материальной, административно, а иногда и уголовной ответственности решения, принятого КТС или судом. Таким образом, остается актуальным вопрос о том, каким действиям законодателью следует больше уделить внимания - контролю за исполнением решений по трудовым спорам или обеспечению исполнения этих решений в установленные сроки.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение

1. Правовое положение КТС.
2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
3. Понятие порядка рассмотрения трудовых споров.
4. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
5. Порядок вынесения решения КТС и его обжалование.
6. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
7. Правовое положение суда и ГИТ.
8. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
9. Административный порядок разрешения трудовых споров.
10. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Задания для развития и контроля владения компетенциями

Задание 1. Составьте схему о компетенции КТС по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Задание 2. Составьте схему о компетенции суда по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Задание 3. Составьте схему о компетенции ГИТ по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Практическое занятие 3

Тема 3. Правовая регламентация забастовок. Практика разрешения коллективных трудовых споров.

Цель занятия - сформировать у студентов правильное понимание порядка разрешения коллективного трудового спора; особенностей урегулирования спора сторонами трудового спора, с помощью примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража; предоставляемых гарантий участникам коллективных переговоров, ответственности сторон при нарушении примирительно-посреднических процедур.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД-1 ПК-6 Использовать наиболее эффективный способ оказания правовой помощи гражданам и организациям;

ИД_2 ПК-6 Участвовать в устных и письменных консультациях и разъяснениях по правовым вопросам, соблюдать правила составления квалифицированных юридических документов и заключений

ИД-3 ПК-6 Участвовать в юридической экспертизе, обосновывает соответствие нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству;

Актуальность темы. Конституция РФ закрепила права работников на разрешение трудовых споров. Столкновение противоречивых интересов сторон трудового договора или нарушение работодателем трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры. Знание порядка разрешения коллективных трудовых споров способствует реализации трудовых прав работников.

Теоретическая часть.

Большое влияние на становление законодательного механизма в регламентации трудовых отношений сыграла Международная организация труда (МОТ). Обобщая опыт функционирования рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой, конвенции и рекомендации МОТ дают представление об уровне социальной защищенности наемных работников, формируют права и обязанности работодателей.

Основополагающее значение для становления цивилизованных форм трудовых отношений имела Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 года.

Большое значение для порядка разрешения коллективных трудовых споров имеют и не ратифицированные нашей страной конвенции МОТ, а также некоторые рекомендации. Среди них необходимо отметить Рекомендацию № 91 о коллективных договорах от 1951 года, Рекомендацию № 92 о добровольном примирении и арбитраже. Впоследствии были приняты Конвенция № 154 и Рекомендация № 163 о коллективных переговорах, предусматривающие порядок разрешения возникших при этих переговорах коллективных трудовых споров. Свою лепту в развитие регламентации коллективных трудовых споров внесла Конвенция № 151 о трудовых отношениях на государственной службе 1978 года.

Правильно определить подведомственность и порядок решения трудового спора поможет выявление его вида. Индивидуальный трудовой спор возникает между представителями работников и работодателей. Причинами возникновения коллективного трудового спора могут быть установление условий труда, заключение и течение коллективного договора, а также отказ работодателя учесть мотивированное мнение выборного органа работников при принятии локальных актов.

Понятие забастовки. Право на забастовку и его использование. История забастовочного движения в России. Принцип добровольности участия в забастовке и его реализация. Участие в забастовке представителей работодателя.

Ответственность за побуждение к участию или отказ от участия в забастовке. Виды забастовок.

Принятие решения об объявлении забастовки. Предупредительная забастовка и порядок ее объявления. Форма и содержание решения об объявлении забастовки. Обязанности работодателя по созданию условий для проведения собрания (конференции) об объявлении забастовки.

Круг субъектов, имеющих право выносить решение об объявлении забастовки. Предупреждение о предстоящей забастовке соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Орган, возглавляющий забастовку и его статус.

Коллективные переговоры в период забастовки. Установление минимума необходимых работ проводимых в период забастовки на различных уровнях. МОТ о допустимости установления минимума необходимых работ (услуг).

Ограничение права на забастовку в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Возможность работников, право которых на забастовку ограничено, разрешать спор другими средствами.

Критерии проведения незаконной забастовки. Признание забастовки незаконной. Судебная практика о признании забастовки незаконной.

Последствия признания забастовки незаконной. Порядок приостановления забастовки компетентными органами.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Порядок применения дисциплинарных взысканий, сохранение места работы и должности. Установление компенсационных выплат участвующим в забастовке. Гарантии работникам выполняющим минимум работ и работникам не участвующим в забастовке. Понятие локаута и его запрещение.

Ответственность работодателя за нарушение законодательства о праве на забастовку. Ответственность работников за проведение и участие в незаконной забастовке Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Споры по осуществлению забастовки.

Процесс конвергенции в механизме разрешения коллективных трудовых споров. Роль МОТ в правовом регулировании трудового конфликта. Характеристика конвенций №980 применение принципов права как организацию и на ведение коллективных переговоров, рекомендаций №91, 92, 163,154,144, 151.

Казуальные и функциональные модели забастовочного движения. Правовая доктрина развитых капиталистических стран в разрешении коллективного трудового спора. Споры права и споры интересов. Основные способы разрешения коллективных трудовых споров. Стадии примирительно-третейских процедур. Практика разрешения коллективных трудовых споров США, Великобритании, Германии, Канады, странах Восточной Европы.

Законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров развитых капиталистических стран и стран Восточной Европы, его разрешительно-превентивный характер.

Виды забастовок, ограничение права на забастовку, регламентация забастовки и методы борьбы с забастовками.

Социальное партнерство как исторически обусловленный компромисс интересов субъектов современных экономических отношений и объективная необходимость.

Состояние конфликтности трудовых отношений в Ставропольском крае. Нормативно-правовые акты по профилактике коллективных споров в Ставропольском крае. Трехсторонняя комиссия по урегулированию трудовых отношений в Ставропольском крае, ее компетенция.

Судебная практика по разрешению коллективных споров в Ставропольском крае. Профилактическая работа по предотвращению конфликтности субъектов трудовых отношений на Ставрополье.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение

1. Дайте понятие забастовки.
2. Что включает в себя право на забастовку?
3. Какие виды забастовок регламентирует законодательство?
4. Каков порядок объявления забастовки?
5. Каково правовое положение органа возглавляющего забастовку и его статус?
6. Где ограничивается право на забастовку?
7. Какая забастовка является законной?
8. Каков порядок признания забастовки незаконной?
9. Каковы последствия признания забастовки незаконной?
10. Каков порядок приостановки, отмены начатой забастовки?
11. Каковы гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки?
12. Какова правовая природа локаута?
13. В чем сущность норм международного права о забастовках?
14. Какова практика профилактики коллективных трудовых споров в РФ и Ставропольском крае?
15. Какие требования выдвигает законодательство при проведении забастовки?

Задания для развития и контроля владения компетенциями

Индивидуальные задания:

1. Составьте схему исторических периодов развития и становления института коллективных трудовых споров.
2. Составьте примерное соглашение по коллективному трудовому спору.
3. Составьте протокол разногласий по коллективному трудовому спору.
4. Составьте схему критериев законности забастовки.

Повышенный уровень:

1. Проведите сравнительный анализ порядка разрешения коллективных трудовых споров в международном и российском трудовом праве.
2. Ответственность работодателей за нарушение гарантий работникам участвующим в разрешении коллективного трудового спора.
3. Сравните порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров по следующим элементам: 1) количество субъектов; 2) характер причин и условий; 3) характер разрешения спора; 4) доступность разрешения спора; 5) ответственности сторон при нарушении норм законодательства; 6) правовые последствия разрешения спора.
4. Составьте схему соотношения примирительно-посреднических процедур разрешения коллективных трудовых споров и компетенции соответствующих органов.

Творческие задания:

1. Составьте схему соотношения примирительно-посреднических процедур разрешения коллективных трудовых споров и компетенции соответствующих органов.

Повышенный уровень:

1. Проанализируйте судебную практику в сфере разрешения коллективных трудовых споров связанных с нарушением норм трудового законодательства.
2. Проанализируйте судебную практику в сфере разрешения коллективных трудовых споров связанных с нарушением работодателем условий труда.
3. Проанализируйте судебную практику в сфере разрешения коллективных трудовых споров связанных с нарушением условий коллективного договора.

Список литературы

Основная

1. Трудовое право России : учебник : [16+] / А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова [и др.] ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – Москва : Проспект, 2021. – 672 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697505>
2. Шкатулла В.И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / Шкатулла В.И., Надвикова В.В.. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94560>.
3. Бочкарева Н.А. Трудовое право России : учебник / Бочкарева Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438>.

Перечень дополнительной литературы:

1. Глухов А.В. Трудовое право : практикум / Глухов А.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94174>
2. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555>
3. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие : [16+] / К. Г. Кязимов. — 3 изд., доп. и пер. — Москва : Директ-Медиа, 2023. — 240 с. : ил., табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697717>

4. Балицкий, К. С. Трудовой кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие : [16+] / К. С. Балицкий. – Москва : Проспект, 2022. – 478 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697481>
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации: постатейный научно-практический комментарий / О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония [и др.] ; под ред. О. А. Шевченко. – 5-е изд. – Москва : Проспект, 2021. – 752 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621799>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Справочная правовая система «Консультант плюс» <https://www.consultant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRsmart <https://www.iprbookshop.ru/>
4. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Знаниум» <https://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <https://www.studentlibrary.ru/>

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические рекомендации

по организации самостоятельной работы обучающихся
по дисциплине

«Разрешение трудовых споров»

для студентов направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль) «Практическая юриспруденция»

Ставрополь, 2026

Содержание

1. Введение.....
2. Общая характеристика самостоятельной работы студента.....
4. Методические указания
5. Формы отчетности, требования к предоставлению и оформлению результатов самостоятельной работы студентов
6. Критерии оценивания.....
7. Рекомендуемая литература и интернет- ресурсы.

Введение

Цель самостоятельной работы студентов (СРС) заключается в формировании общекультурных и профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 40.03.01. Юриспруденция,

Задачи СРС:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

Таким образом, задачами СРС при изучении экологического права являются:

1. Теоретические задачи:

- овладение навыками практического использования трудовых процессуальных норм;
- оказание методической помощи в усвоении теории порядка разрешения трудовых споров;
- формирование научного мировоззрения в области разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

2. Практические задачи:

- максимально эффективное использование всех форм источниковедческой базы в сфере разрешения трудовых споров;
- обеспечение единства теоретического и практического изучения порядка разрешения трудовых споров;
- совершенствование форм самостоятельной работы студентов, включая самоконтроль освоения учебного материала;
- формирование навыков рассмотрения отдельных видов индивидуальных и коллективных трудовых споров
- выявление творческого потенциала студентов, вовлечение их в научно-исследовательскую деятельность, связанную с современными проблемами системы социального обеспечения.

3. Воспитательные задачи:

- формирование правового сознания и правовой культуры;
- понимание возможностей своей профессиональной деятельности для решения задач в области обеспечения региональной государственной социальной политики;
- развитие социально-личностной компетенции предполагающей выработку активной гражданской позиции, ответственного отношения к выполнению поставленных задач и достижению обозначенных целей;
- формирование активной жизненной позиции при нарушении трудового законодательства и профессиональных качеств в реализации разрешения трудовых споров.

Учебная дисциплина **Разрешение трудовых споров** относится к блоку Б1. Вариативной - Дисциплины по выбору Б1.В. ДВ.04.01 по направлению подготовки 40.03.01. Юриспруденция. Ее освоение происходит в 7 семестре.

Требования к входным знаниям обучающегося: для освоения бакалаврами данной дисциплины необходимы знания по дисциплинам базовой части – «Теория государства и права», «Конституционное право», «Трудовое право».

Успешное освоение курса «Разрешение трудовых споров» будет способствовать прохождению преддипломной практики.

Студент должен:

● Применять: ● цели и задачи разрешения трудовых споров; ● основные тенденций развития норм по разрешению трудовых споров; ● нормы трудового права и гражданского процессуального права; ● конкретные особенности разрешения отдельных видов трудовых споров; ● оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг ● давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности		Подготовка к практическим занятиям, Собеседование, Тестирование,
● В полной мере: ● анализировать содержание трудовых правоотношений; ● применять на практике трудовое законодательство, подзаконные и локальные нормативные акты; ● выбирать наиболее эффективный способ оказания правовой помощи гражданам и организациям; ● давать устные и письменные консультации и разъяснения по правовым вопросам, составляет квалифицированные юридические документы и заключения; ● проводить юридическую экспертизу: ● оценивать соответствие нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству ● определять характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права;	Практические занятия, самостоятельная работа	Подготовка к практическим занятиям, Собеседование, Решение ситуационных задач, Ролевая игра,
Реализовывать: ● наиболее эффективные способы оказания правовой помощи гражданам и организациям; ● способы работы с нормативно-	Практические занятия, самостоятельная работа	Подготовка к практическим занятиям, собеседование, решение

правовой базой и документацией, регламентирующей разрешение трудовых споров ● свое участие в устных и письменных консультациях и разъяснениях по правовым вопросам, ● соблюдение правил составления квалифицированных юридических документов и заключений; ● участие в юридической экспертизе; ● обоснование соответствия нормативных и правоприменительных актов действующему законодательству;		ситуационных задач, подготовка электронных презентаций
--	--	---

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Разрешение трудовых споров»

Цель самостоятельной работы студентов в процессе изучения дисциплины – научиться осмысленно и самостоятельно работать:

- 1) с учебным материалом по дисциплине,
- 2) с научной информацией, актуальными исследованиями в области истории терроризма и правовой защиты от террористической угрозы,
- 3) с эмпирическими данными, получаемыми в ходе экспериментальных исследований,
- 4) нормативными документами, как историческими, так и актуальными, регулирующими названную сферу.

Задачи самостоятельной работы:

- сформировать и развить навыки ведения самостоятельной работы и овладения методикой исследования при решении разрабатываемых в учебной деятельности проблем и вопросов;

- повысить уровень подготовленности к самостоятельной работе в соответствии с избранным направлением обучения с учетом современного состояния науки и культуры.

Таким образом, самостоятельная работа позволяет повысить общий образовательный уровень студента, приобщает к научно-исследовательскому творчеству.

Основными формами работы и контроля СРС в данном курсе являются:

Конспект и собеседование по теме – сочетают устную и письменную формы деятельности студента. Конспект проверяет аналитические умения.

Требования к конспекту:

- тезисность;
- лаконичность;
- сжатость.

Круглый стол с защитой авторских проектов с использованием электронных презентаций:

- нацелен на проверку информационно-коммуникативных компетенций студента, а также навыки речевого, интерактивного взаимодействия с аудиторией.

Основные требования к презентации:

- объем слайдов не более 15;
- единый стиль оформления слайдов;
- графические объекты качественного разрешения;
- текст (гель 12/14, шрифт традиционный);
- использование возможностей презентации (анимация, звуковые эффекты, наличие гиперссылок и другое).

Основные требования к защите проекта:

- время выступления до 7 минут;

- четкость, лаконичность, логичность, структурированность выступления;
- научность и доступность излагаемого материала;
- грамотность речи.
- план;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиография.

Решение ситуационных задач -

- а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;
- б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;
- в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы

Коллоквиум – устная форма проверки и оценивания знаний студентов в сфере регулирования правоотношений права социального обеспечения. Позволяет за сжатые сроки проверить широту и глубину знаний по обозначенной проблеме.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Каждый из вышеназванных видов деятельности формирует у студентов следующие компетенции:

Методические указания к самостоятельной работе студентов

Раздел I. Общие положения разрешения трудовых споров

Тема 1. Меры и способы защиты трудовых прав работников. Понятие, причины, условия и виды трудовых споров

Цель СРС - выработать способность к: обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Реферирование научных статей
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

5. Меры и способы защиты трудовых прав работников.
6. Самозащита работниками своих трудовых прав.
7. Понятие, причины и условия трудовых споров.
8. Виды и классификация трудовых споров.
9. Нормативно-правовые акты, регламентирующих институт разрешения трудовых споров.

10. Понятие и виды трудовых процессуальных правоотношений.
11. Понятие и место принципов разрешения трудовых споров при их разрешении.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Реферирование научных статей

Студент по выбору реферировает (делает краткий конспект) 3-х научных статей по вопросам, обсуждаемым на практическом занятии. Кроме статей, указанных в дополнительной литературе, студент может реферировать статьи из СПС КонсультантПлюс:

- Беспалов Ю.Ф., Егорова О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2012.
- Баранников Р.Ю. Досудебный порядок урегулирования споров./научный редактор В.В. Ярков. – М.: Инфотропик Медиа, 2012.
- Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов. Учебно-практическое пособие. //Консультант Плюс.
- Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010.
- Ломовских Н. Правовое регулирование качества труда. //Вопросы трудового права. – 2012 - № 8.
- Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. Научно-практическое пособие. – М.: Центр социально-трудовых прав. – 2012.
- Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Об основаниях расторжения трудового договора: анализ трудового законодательства, судебная практика, рекомендации по оформлению. (выпуск 11. – Библиотечка «Российская газета», 2012.

Требования к реферированию научных статей

Студентам необходимо внимательно прочитать статью, в письменном виде кратко изложить содержание статьи, выделить проблемы, освещаемые в статье. Рефераты статей сдаются на проверку преподавателю, ведущему практические занятия.

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области социально-правовой науки и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Раздел II. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Тема 2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Цель СРС - оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Составление жалоб и исковых заявлений

Вопросы для обсуждения

1. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
2. Понятие порядка рассмотрения трудовых споров. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Порядок вынесения решения КТС и его обжалование.
4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
5. Апелляционное и кассационное обжалование судебных решений.
6. Исполнение решений КТС и судебных решений.
7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников.
8. Особенности рассмотрение индивидуальных трудовых споров инспекцией по труду.
9. Ответственность за неисполнение решений юрисдикционных органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Второе задание следует выполнять на основе анализа ситуаций, связанных с нарушением трудовых прав граждан.

Для этого следует проанализировать информацию, содержащуюся в СМИ, обзорах нарушений трудовых прав граждан уполномоченных по правам человека, в информационных обзорах судов, прокуратуры и пр.

Тема 3. Индивидуальные трудовые споры по поводу заключения, изменения, расторжения трудового договора

Цель СРС - оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Решение задач

Вопросы для обсуждения:

1. Процессуальная дееспособность субъектов трудового спора по поводу заключения трудового договора.
2. Порядок и основания проверки нарушения гарантий работников по заключению трудового договора.
3. Рассмотрение споров, возникающих по поводу формы заключения трудового договора.
4. Рассмотрение споров, возникающих по поводу постоянных переводов работников.
5. Рассмотрение споров, возникающих по поводу временных переводов работников.
6. Рассмотрение споров, возникающих по расторжению трудового договора по инициативе работника.
7. Рассмотрение споров, возникающих по расторжению трудового договора по инициативе работодателя.
8. Гарантии и ответственность при увольнении работников.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Решение задач – проверка знаний студентов как в устной, так и в письменной форме на умение практического применения полученных теоретических знаний. Включает в себя умение моделирования и анализа отдельных ситуаций в сфере права социального обеспечения.

Решение задач требует от студента точного уяснения содержания задачи, глубоких знаний действующего законодательства и соблюдения ряда формальных требований. Перед тем, как решать задачу, необходимо найти в законодательстве нормы права, регулирующие данные правоотношения. Все обстоятельства, изложенные в задаче, надо принимать именно такими, какими они обусловлены к конкретной задаче, делать какие-то допущения или предположения недопустимо. Затем надо определить правильное решение со ссылкой на статью действующего законодательства права социального обеспечения или иного нормативного акта, указать, какие именно обстоятельства задачи дают основания для ее применения, охарактеризовать дох рассуждений и аргументировать решение.

1. Новикова была принята на работу в библиотеку института на период отпуска по беременности и родам Хориной. В связи с выходом на работу Хориной, Новикова была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с окончанием временной работы. Считая увольнение неправильным, Новикова обратилась в суд с иском о восстановлении, объясняя это тем, что Хорина вышла на работу раньше срока, когда её ребенку исполнилось только 2 года, а Новикова рассчитывала проработать ещё год. Какое решение примет суд?

2. Коробова обратилась в суд с иском к Иванову о взыскании с него недополученной ею суммы заработной платы. В исковом заявлении Коробова указала, что с Ивановым, как главой производственного кооператива, она заключила договор, в котором оговорен конкретный размер ее оплаты. Выплаченная же Ивановым сумма значительно ниже. Иванов против иска возражал, указывая, что кооператив находится на стадии становления и результаты работы оказались значительно ниже ожидаемых. Кроме того, возможность снижения заработка заранее предусматривалась договором с Коробовой. При рассмотрении дела в суде выяснилось, что выплаченная Коробовой сумма превышает размер среднего заработка по субъекту Федерации. Каким должно быть решение суда?

3. Федоров приступил к работе в качестве начальника отдела ООО "Фотон" на основании заключенного контракта. В содержании контракта по настоянию Федорова был включен пункт о предоставлении ему в течении года трехкомнатной квартиры и выделении его семье льготной путевки в санаторий. Оцените правомерность включения подобных условий в содержание контракта.

4. Приказом по организации Вестовой В.К. был принят на должность инженера технического отдела в порядке перевода с другой организации с месячным испытательным сроком. Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Какой категории работников не назначают испытательный срок?

5. 1 октября Сидоров был принят на работу в качестве оператора котельной установки в г. Москве. 15 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Является ли Сидоров сезонным работником? Каким актом регулируется труд сезонных работников?

6. Уварова была принята швеей-надомницей на швейную фабрику. При начислении заработной платы Уварова потребовала начисления заработной платы сестре, которая помогла ей выполнить порученную работу. Правомерны ли требования Уваровой? Кто является сторонами данного трудового договора?

7. При заключении трудового договора с Киселевым о работе конструкторском бюро, директор предприятия предложил включить в договор следующие условия:

- о режиме работы;
- о размере заработной платы;

- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка;
 - о полной материальной ответственности;
 - об обязательстве первые два года не использовать учебный отпуск;
 - об обязательстве не участвовать в забастовках;
 - о доплатах за ненормированный рабочий день. Правомерны ли требования договора?
- Как будет выглядеть трудовой договор?

8. В организацию обратились по поводу приема на работу следующие граждане: подросток 15 лет, окончивший 9 классов; молодой рабочий 19 лет во вредный цех; офицер, демобилизованный из армии; повар в столовую, работавший ранее в колхозе; молодой специалист, закончивший вуз; домохозяйка. Ранее они в качестве работников не работали. Какие документы им надо представить при трудоустройстве и каков будет порядок их принятия на работу?

9. В научно-исследовательский институт были приняты на работу Савина С 20 лет в качестве секретаря, Белов Е. 14 лет в качестве курьера, техник Скачков в связи с переводом из другой организации. С ним были заключены трудовые договоры. При проверке соблюдения трудового законодательства в институте было обнаружено, что Савина и Белов были приняты без предварительного медицинского освидетельствования и согласия одного из родителей, а скачков принят с испытательным сроком. Разрешите ситуацию по существу.

10. Исаков А.В., инвалид III группы, обратился в ОК организации с просьбой принять его на работу слесарем-сборщиком в цех. Он уже договорился о приеме с начальником цеха и знал о вакансии. Однако ОК в приеме отказал, сославшись, что вакансий нет. Исаков обратился в суд с просьбой заставить начальника ОК принять его на работу. Какое решение должен принять суд?

11. Поясните сущность п.5 ст. 77 ТК РФ. Что, с вашей точки зрения, вызывает у работника желание иметь именно эту запись в трудовой книжке, а не по п.3. ст. 77 ТК РФ?

12. В связи с отправкой автомашины на ремонт водитель Кашин был переведен на 1 месяц на работу охранником организации с сохранением среднего заработка по прежней работе. Ознакомившись с приказом, Кашин отказался работать охранником, считая этот перевод незаконным. Решите ситуацию по существу.

13. В связи с отправкой тепловоза на капитальный ремонт, машинисты тепловоза Карпов и Скибин были переведены на 3 месяца рабочими склада с оплатой по выполняемой работе. Считая этот перевод незаконным, они обратились в КТС. Какое решение примет комиссия?

14. Работница продовольственного отдела магазина обратилась к администрации с просьбой перевести ее на легкую работу, ссылаясь на свою беременность. Администрация работнице отказала в переводе, мотивируя отказ тем, что в магазине нет легкой работы. Опасаясь за свое здоровье и здоровье будущего ребенка, работница на следующий день не вышла на работу. Имеет ли право администрация уволить работницу за прогул? Разрешите данный конфликт.

15. Тимофеев был принят на завод токарем 4 разряда в филиал этого завода, находящийся в другом конце города. Тимофеев отказался от работы в филиале. Правомерен ли отказ Тимофеева?

Тема 4. Индивидуальные трудовые споры по поводу трудоустройства, трудовой дисциплины, рабочего времени и времени отдыха

Цель СРС -- оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Решение задач

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров по трудоустройству, о необоснованном отказе в приеме на работу.
2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров по применению дисциплинарной ответственности к работникам.
3. Рассмотрение споров, возникающих по поводу видов и режимов труда.
4. Рассмотрение споров, возникающих по поводу работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
5. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров по предоставлению ежегодных основных и дополнительных отпусков.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Решение задач – проверка знаний студентов как в устной, так и в письменной форме на умение практического применения полученных теоретических знаний. Включает в себя умение моделирования и анализа отдельных ситуаций в сфере права социального обеспечения.

Решение задач требует от студента точного уяснения содержания задачи, глубоких знаний действующего законодательства и соблюдения ряда формальных требований. Перед тем, как решать задачу, необходимо найти в законодательстве нормы права, регулирующие данные правоотношения. Все обстоятельства, изложенные в задаче, надо принимать именно такими, какими они обусловлены к конкретной задаче, делать какие-то допущения или предположения недопустимо. Затем надо определить правильное решение со ссылкой на статью действующего законодательства права социального обеспечения или иного нормативного акта, указать, какие именно обстоятельства задачи дают основания для ее применения, охарактеризовать дох рассуждений и аргументировать решение.

1. В городской центр занятости населения обратился уволенный с предприятия в связи с сокращением численности работников Михайлов с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице. Какие документы необходимо предоставить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?
2. В центре занятости гражданину Исакову отказали в предоставлении информации о наличии вакантных мест и предложили отработать месяц на общественных работах. Правильно ли поступил центр занятости? Какие права есть у обратившихся в центр?
3. Глухов, зарегистрированный в службе занятости признанный безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако работники службы занятости сказали, что он должен получить деньги по прежнему месту работы, поскольку он был уволен по сокращению штатов. На прежнем месте работы он также получил отказ в выплате денег, мотивом было то, что он теперь безработный и пособие должен получать в службе занятости. Глухов подал жалобу на работника центра занятости. Полагается ли пособие Глухову? Разрешить ситуацию по существу.
4. В городской центр занятости обратилась 53-х летняя работница Молчанова А.А. за назначением ей пособия по безработице. Центр отказал ей в регистрации, мотивировав

отказ тем, что в таком возрасте трудно подыскать подходящую работу. Молчанова А.А. обратилась в трудовую инспекцию. Дайте ответ правового инспектора по существующему спору.

5. В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась к юристу предприятия за разъяснением. Какова продолжительность рабочего времени у работников при семейной работе? Какое разъяснение должны получить работники?

6. Санитарка больницы Синцова обратилась к администрации с просьбой установить ей неполное рабочее время для воспитания 12-летнего сына. Администрация отказала Синцовой в ее просьбе, сославшись на то, что у нее есть неработающая мать, которая может помочь в воспитании ее сына. Разрешите спор. В каком порядке производится оплата труда при установлении неполного рабочего времени?

7. Администрация ГЭС привлекла к сверхурочным работам с согласия профкома для предотвращения производственной аварии работников: Сидорова, Петрова, Леонова, Китаева и Соколова. Сидоров и Петров распоряжение администрации выполнили, а остальные его выполнить отказались: Леонова в связи с тем, что имеет ребенка 15 лет и не может оставить его на длительное время одного; Китаев сослался на то, что учиться в заочном институте; Соколова в связи с тем, что она инвалид III группы ей эти работы противопоказаны врачом. Разрешите ситуацию.

8. В связи с производственной необходимостью директор АО "Спутник" отозвал из очередного отпуска водителя Ермакова. Ермаков отказался прервать отпуск. Директор издал приказ об увольнении Ермакова за прогул. Ермаков обратился в суд, каково будет его решение?

9. Приказом директора совхоза по согласованию с профкомом на период уборки урожая для всех работников, занятых в полеводстве, установлен 12-часовой рабочий день и отменены выходные дни. Нарушено ли в этом случае трудовое законодательство?

10. Якин поступил на работу в возрасте 17 лет и 8 месяцев. Проработав 5 месяцев, Якин обратился с просьбой предоставить ему трудовой отпуск продолжительностью 1 месяц. Администрация, ссылаясь на то, что он не проработал 6 месяцев, отказала в просьбе. Права ли администрация?

11. Инженер Зуев, электромонтер Журавлев и сторож Воронин были назначены дежурными по предприятию 9 мая. В тот же день группа слесарей производила ремонт водопроводной системы в цехе. Всем работникам за 9 мая был предоставлен отгул. Правомерны ли действия администрации, решите ситуацию.

12. Иванов, проработавший на Крайнем Севере 1 год 7 месяцев, обратился к руководителю организации с просьбой о предоставлении отпуска и дополнительного отпуска за 2 года. Какой продолжительности отпуск ему должен быть предоставлен?

13. Таксист Сергеев 8 октября сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 2 марта следующего года. 3 марта от Сергеева было затребовано письменное объяснение, которое он подать не успел, поскольку в этот день заболел. Через 10 дней Сергеев вышел на работу и представил свою объяснительную администрации. На следующий день ему был объявлен выговор. Сергеев обжаловал приказ. Как разрешить спор?

14. Решением администрации совместно с профкомом в правила внутреннего трудового распорядка предприятия были включены следующие условия: работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, отпуск увеличивался на 2 рабочих дня, работникам, допускающим брак в работе, при повторном замечании выносилось взыскание в виде штрафа на сумму 500 рублей, работникам, не допускающим брак, предусматривалась премия до 500 рублей. Законны ли эти условия?

15. За успешное окончание без отрыва от производства института Карповичу О.П. приказом по предприятию была объявлена благодарность. Узнав, что об этом поощрении не сделали запись в трудовой книжке, Карпович обратился к начальнику отдела кадров. Но он

отказался вносить эту запись в трудовую книжку, ссылаясь на то, что благодарность объявлена не за успехи в труде. Обоснованы ли требования Карповича?

16. Абрамову за внедрение рацпредложения объявили благодарность, выдали льготную путевку в санаторий и выплатили премию в размере его двух окладов. Мастер цеха участка, где работал Абрамов, обратился в профком с жалобой на неправомерность вынесения Абрамову стольких поощрений. Какой ответ даст мастеру профком.

Тема 5. Индивидуальные трудовые споры по поводу заработной платы, предоставления гарантий и компенсаций

Цель СРС --- оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Тестирование
3. Подготовка проектов исковых заявлений

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров по заработной плате.
2. Рассмотрение споров, возникающих по поводу предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Тестирование:

1. Заработная плата – это:

- А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера
- В) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд
- С) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда
- Д) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы

2. Заработная плата каждого работника зависит от :

- А) оплаты труда работников бюджетной сферы и определяется исходя из тарифной ставки
- В) соглашения работника с работодателем или определяется на основе тарифной сетки
- С) квалификации работника
- Д) его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается

3. Договорное регулирование оплаты труда включает:

- А) определение системы оплаты труда коллективным договором
- В) утверждение работодателем положения об оплате труда работников организации
- С) установление надбавок и доплат социально-партнерским соглашением
- Д) установление минимального размера оплаты труда в Российской Федерации
- Е) определение размера заработной платы в трудовом договоре

4. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий, квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит для.:

- А) определения категории работника
- В) тарификации работ и присвоения тарифных разрядов работникам
- С) тарификации работ и установления меры труда
- Д) стимулирования повышения качества работы на предприятии

5. Тарифная ставка - это.:

- А) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени
- В) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника
- С) норматив, определяющий дифференциацию оплаты труда работников различных категорий
- Д) система оплаты труда работников бюджетной сферы

6. Тарифный коэффициент – это:

- А) определение оплаты труда в зависимости от сложности работы и квалификации работника
- В) фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени
- С) соотношение тарифной ставки второго и последующих разрядов с тарифной ставкой первого разряда
- Д) ставка оплаты труда работника, определенной квалификации, учитывающая сложность выполняемой работы

7. Надбавки к месячному заработку за длительный стаж работы в тяжелых климатических условия дифференцируются:

- А) В наиболее суровых районах КС 10% заработка за каждые 6 месяцев работы, но не более 100 % заработка
- В) В местностях, приравненных к районам КС 10 % заработка за первый год работы с увеличением на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не более 30 % заработка
- С) В южных районах Сибири и Дальнего Востока 10% заработка за каждый год работы, но не более 50 % заработка

8. Денежное содержание государственных служащих состоит из:

- А) должностного оклада
- В) тарифной ставки
- С) надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд
- Д) надбавок за особые условия государственной службы и выслугу лет
- Е) премий по результатам работы

9. При сдельной системе оплаты труда, заработная плата:

- А) начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно
- В) определяется исходя из тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время;
- С) определяется исходя из тарифной ставки или должностного оклада;
- Д) дифференцируется в зависимости от тарифного коэффициента

10. При сдельно-прогрессивной оплате труда:

- А) определение заработной платы работников производится исходя из количества изготовленной продукции
- В) заработок определяется по расценкам за единицу произведенной продукции, которые не зависят от количества произведенной продукции
- С) работа оплачивается по повышенным расценкам в связи с особыми условиями труда
- Д) работа в пределах установленной нормы оплачивается по нормальным сдельным расценкам, а при ее превышении по повышенным расценкам.

3. Третье задание следует выполнять на основе анализа ситуаций, связанных с нарушением трудовых прав граждан.

Для этого следует проанализировать информацию, содержащуюся в СМИ, обзорах нарушений трудовых прав граждан уполномоченных по правам человека, в информационных обзорах судов, прокуратуры и пр.

Информация публикуется на сайтах. В частности, студенты могут обратиться по следующим адресам:

Сайт Уполномоченного по правам человека в РФ - <http://ombudsmanrf.org/>

Сайт Уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае - <http://www.stavropol-ombudsman.ru/>

Сайт Генеральной прокуратуры РФ – <http://genproc.gov.ru/>

Сайт Прокуратуры Ставропольского края - <http://proksk.ru/>

Сайт Европейского Суда по правам человека - <http://europeancourt.ru/>

Сайт Верховного Суда РФ - <http://www.vsrp.ru/>

Сайт – Трудовые споры - wikipedia.org/wiki/

Сайт – Центра социально-трудовых прав - <http://www.trudpravo.ru>

Сайт – Трудовые споры - <http://trudovoepravo.ru>

Сайт - Национальный союз кадровиков. Трудовые споры - <http://www.kadrovik.ru>

Сайт – Новости. Все о Трудовом кодексе. Разрешение трудовых споров - http://trudovoihodeks.ru/all_news.Shtml

Сайт – Трудовой арбитражный суд для разрешения индивидуальных трудовых споров - <http://www.trudsud.ru>

Сайт - Верховного Суда РФ. Трудовые споры - http://urvisit.ru/mat.php?_mat=461

Сайт – Государственной инспекции труда - <http://www.rostrud.ru>

Сайт краевого суда Ставропольского края - <http://stavsud.ru/> и др.

После выбора ситуации о нарушении трудовых прав граждан студентам следует составить исковое заявление в суд.

Тема 6. Индивидуальные трудовые споры по поводу охраны труда, материальной ответственности

Цель СРС --- оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка докладов и презентаций
3. Решение задач

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие охраны труда, безопасных условий труда.
2. Гарантии работникам право на труд.
3. Органы, осуществляющие контроль и надзор за охраной труда.
4. Порядок рассмотрения споров и инспекциями по надзору и контролю за охраной труда и трудовым законодательством.
5. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о материальной ответственности работника перед работодателем.
6. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о материальной ответственности, причиненной работнику работодателем незаконным увольнением.
7. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о материальной ответственности за моральный вред, причиненный, работнику несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
8. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о материальной ответственности работодателя при нарушении права работника на труд и причинении ущерба имуществу работника.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Примерные темы докладов:

1. Федеральное и локальное регулирование охраны труда.
2. Особенности охраны труда отдельных категорий работников.
3. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
4. Профессиональные заболевания и охрана труда.
5. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
6. Материальная ответственность за причинение вреда здоровью средствами повышенной опасности.
7. Определение размера причиненного ущерба в торговле и общественном питании.
8. Материальная ответственность работодателя вследствие полученного профессионального заболевания работником.
9. Отличительные черты полной индивидуальной и коллективной ответственности.

По докладам студентам необходимо подготовить презентацию

3. Решение задач:

1. Государственный инспектор по охране труда при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий обнаружил ряд нарушений, связанных с привлечением работников к сверхурочным работам. Так, работники многократно привлекались к сверхурочным работам, из них: беременная женщина, инвалид II группы; женщина, имеющая 12-летнего сына; молодой человек 21 года. Во всех случаях работы проводились без согласия профкома. Отдельные работники работали сверхурочно более 4 часов несколько дней подряд и выполняли не всегда работы, предусмотренные ФТК РФ. Прав ли государственный инспектор?
2. Технический инспектор по охране труда установил, что по вине начальника цеха предприятия не соблюдались правила по технике безопасности, в результате чего имелись несчастные случаи. За это инспектор оштрафовал начальника цеха в размере 40 минимальных размеров оплаты труда и приостановил работы в цехе. Одновременно он опломбировал неисправный станок в цехе и потребовал от руководителя предприятия увольнения инженера по технике безопасности. Его действия были обжалованы директором и начальником цеха. Прав ли технический инспектор?
3. Правовой инспектор труда, проверяя правильность применения труда несовершеннолетних, установил, что отпуск предоставляется на 30 календарных дней, с согласия они привлекались к сверхурочным работам, заработную плату они получили в объеме взрослых работников, продолжительность их работы была не более 6 часов, многим предоставлялись отпуска для занятий в вечерних и заочных учебных заведениях. Какие недостатки должен выявить инспектор?
4. Водитель Петренко, работающий в автохозяйстве, при выполнении задания руководителя по пути заехал к себе на дачу, столкнулся с проезжающей машиной и повредил левое крыло. Руководитель обратился в суд с иском о полном возмещении причиненного вреда предприятию, против чего возражал Петренко, мотивируя эту позицию тем, что он должен нести ограниченную материальную ответственность, совершая поездку по распоряжению руководителя. Какое решение вынесет суд?
5. Программист Конев, будучи в нетрезвом состоянии, во время работы сломал компьютер, выполняя срочное задание. Расходы по ремонту компьютера составила 4920 рублей, а средний заработок Конева 7200 рублей. Какая материальная ответственность с него будет взыскана?
6. Водитель Сбруев и экспедитор Осокин получили на базе пылесосы и, погрузили их на автомашину, направились на предприятие, где они работали. В нескольких метрах от базы

при выезде на главную трассу, колесо автомашины попало в выбоину и машину сильно тряхнуло. Поскольку пылесосы не были закреплены, одна из коробок с пылесосом упала на дорогу, и пылесос разбился, чем предприятию был причинен ущерб на сумму 1500 рублей. Предприятие подало иск в суд о взыскании с работников полной материальной ответственности. Проведите расследование этого случая и каково будет решение суда?

7. За халатное отношение к служебным обязанностям, повлекшее хищение на складе, привлечение зав. складом Илюхин был привлечен к уголовной ответственности. Он был уволен и приговорен к 3 годам лишения свободы. Зав. складом был уволен. после расторжения трудового договора с Илюхиным срочно директор предприятия допустил к работе рабочих Попова и Дубова без передачи им материальных ценностей и в результате следующей инвентаризации также обнаружена недостача на сумму 2000 рублей. какую ответственность понесут директор предприятия, Илюхин, Попов и Дубов?

8. Предприятие предъявило иск к двум своим работникам о взыскании 780 рублей в возмещение ущерба, понесенного предприятием из-за плохой организации входного контроля сырья. Ответчики приняли на предприятие сырье плохого качества и предприятие не получило достаточных прибылей. Правомерны ли требования предприятия? Какое решение вынесет суд?

9. С работниками магазина Пивоваровой, Ломовой, Ситниковой администрация заключила договор о полной коллективной материальной ответственности. При инвентаризации за период с 1 ноября предыдущего года по 1 ноября года текущего года была выявлена недостача продуктов на сумму 14500 рублей. Должностной оклад Пивоваровой 8400 рублей, Ломовой и Ситниковой по 5200 рублей. Ломова поступила на работу 2 февраля текущего года, а Пивоварова в октябре прошлого года не работала в связи с болезнью. В каком размере и порядке будет взыскан ущерб, причиненный работодателю?

10. В результате несчастного случая, произошедшего в механическом цехе, скончался мастер цеха Степанов. Его семья состоит из жены, брата жены, двух детей 5 и 17 лет. Кроме них на его иждивении находилась племянница, переехавшая в семью из другого города. Средний заработок Степанова составляет 6600 рублей. Зарплата жены 5200 рублей. Какова ответственность предприятия перед семьей потерпевшего?

Раздел III. Разрешение коллективных трудовых споров

Тема 7. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Цель СРС - оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Тестирование
3. Решение задач

Вопросы для обсуждения:

1. Каков порядок выдвижения требований по коллективному трудовому спору?
2. Каковы последствия уклонения сторон от участия в примирительных процедурах?
3. Каковы принципы, сроки создания примирительной комиссии?
4. Каков порядок разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии?
5. Каковы задачи примирительной комиссии?
6. Каков порядок обращения к посреднику?
7. Каков порядок разрешения коллективного трудового спора посредником?
8. Каков порядок создания трудового арбитража?
9. Каков порядок разрешения коллективного трудового спора трудовым арбитражем?
10. Какие споры могут возникнуть на стадии примирительных процедур?
11. Каков порядок разрешения трудовых споров на стадии посреднических процедур?
12. Каковы гарантии участникам примирительно-посреднических процедур?

13. Какова ответственность работодателей за нарушение гарантий работникам участвующим в примирительно-посреднической процедуре?

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Тестирование:

1. Коллективный трудовой спор может быть рассмотрен:

- А) комиссией по трудовым спорам
- В) посредником
- С) судом
- Д) трудовым арбитражем
- Е) примирительной комиссией

2. Коллективным трудовым спором являются неурегулированные разногласия:

- А) между работниками и работодателем по поводу выполнения коллективного договора
- В) между работодателем и работником по вопросам установления или изменения индивидуальных условий труда
- С) в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях
- Д) между группой работников и работодателем по поводу выплаты заработной платы
- Е) по поводу заключения и изменения коллективного договора

3. День начала коллективного трудового спора это:

- А) день подачи требований работников работодателю
- В) день, который будет отмечен в требованиях, как начало коллективного трудового спора
- С) день сообщения решения работодателя об отклонении незначительных требований работников
- Д) День несообщения работодателем своего решения по предъявленным требованиям работников

4. Кто обладает правом выдвижения требований в коллективном трудовом споре:

- А) работодатели
- В) как работодатели, так и работники
- С) работники и их представители
- Д) работники

5. Выдвинутые требования работников:

- А) утверждаются на общем собрании
- В) утверждаются профкомом
- С) не утверждаются
- Д) согласуются с трудовым коллективом

6. Конференция по выдвижению требований работников полномочна, когда на ней присутствует:

- А) половина избранных делегатов
- В) половина работников предприятия.
- С) большинство избранных делегатов
- Д) 2/3 избранных делегатов

7. Работодатель обязан о принятом решении сообщить работникам в течение:

- А) 3 рабочих дней
- В) 5 рабочих дней
- С) 3 календарных дней
- Д) 5 календарных дней

8. Представители работодателей обязаны ответить на требования

профессиональных союзов (их объединений) в течение:

- А) 3 рабочих дней со дня получения требований
- В) 1 месяца со дня получения требований
- С) 2 недель со дня получения требований
- Д) 7 рабочих дней со дня получения требований

9. Упорядочите прохождение примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора:

- А) в примирительной комиссии
- В) в трудовом арбитраже
- С) посредником

3. Решение задач:

1. Слесарь Костюков отказался от выхода на работу 16 июня, будучи в ежегодном отпуске, за что ему было вынесено дисциплинарное взыскание. Он обратился в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания 20 сентября. Но заявление у него не приняли, ссылаясь на длительность решения об обращении. Костюков пояснил, что он весь отпуск проболел и только сейчас решил подать заявление. Разрешите ситуацию по существу.
2. На заседании КТС из 20 человек по рассмотрению заявления Суханова присутствовало 14 человек. В пользу прав работника проголосовало 7 человек, а председателю Суханов заявил отвод, ссылаясь на то, что председатель является его мастером и может принять решение не в пользу своего подчиненного. Как будет разрешено заявление Суханова? Вправе ли работники заявлять отвод членам КТС?
3. Баринаева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, так как она без ее согласия была переведена работать в другой отдел магазина, где работала продавцом обувного отдела. В другом отделе она не нашла общего языка с коллегами и заработная плата у нее уменьшилась на 50 рублей. Какое решение должен принять суд?
4. Осипов обратился в суд о восстановлении на работе, мотивировав нарушение его трудовых прав незаконным увольнением. Он объяснил, что 10 октября подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, но 21 октября отозвал его. Однако руководитель, отказал ему в возвращении заявления и издал приказ об увольнении Осипова по п. 3 ст. 77 ТК РФ. Какое решение примет суд?
5. Электромонтер Соболев был уволен с работы по п. 3. ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации некачественно выполнил производственное задание. Соболев подал иск в суд ссылаясь на то, что имея 3 разряд привлекался к работам 4 разряда по распоряжению мастера и с его согласия. Он не проходил аттестацию и считая, что его нельзя уволить по инициативе работодателя. Какое решение примет суд?
6. Директор предприятия обратился в областной суд с иском о признании забастовки незаконной, проводимой профсоюзным органом с нарушением порядка разрешения коллективных споров. Директор мотивировал иск тем, что профсоюзным органом не использовались примирительные процедуры. Профсоюз, объявивший забастовку, ссылаясь на то, что отсутствие примирительных процедур вызвано уклонением администрации от их проведения. За проведение забастовки проголосовала половина работников предприятия, и администрации неоднократно предлагалось начать коллективные переговоры, о чем составлены соответствующие документы. Какое решение вынесет областной суд? Каково его последствие?

Тема № 8. Правовая регламентация забастовок. Практика разрешения коллективных трудовых споров в Ставропольском крае.

Цель СРС - оказывать правовую помощь и различные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Решение задач
3. Круглый стол с защитой авторских (индивидуальных) заданий - презентаций

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие забастовки и права на забастовку.
2. История забастовочного движения в России.

3. Виды забастовок и их регламентация.
4. Критерии законной забастовки.
5. Запрещение и ограничение права на забастовку.
6. Судебный порядок признания забастовки незаконной.
7. Гарантии работникам, участвующим в законной забастовке.
8. Международно-правовое регулирование забастовок.
9. Ответственность сторон коллективного трудового спора.
10. Судебная практика и профилактика коллективных трудовых споров в Ставропольском крае.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Решение задач:

1. Трудовой коллектив одного из НИИ выдвинул на конференции 8 февраля требования об увеличении заработной платы в связи с подорожанием жизни. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и посредником, но соглашение достигнуто не было. На следующей конференции 20 февраля коллектив принял решение о бессрочной забастовке с 10 апреля и предупредил об этом администрацию 30 марта. Директор НИИ обратился в районный суд с иском о признании забастовки незаконной, ссылаясь на то, что приостановка работы НИИ сорвет разработку важного государственного заказа. Какое решение примет суд? Как можно разрешить этот конфликт?

2. 7 мая Федерация профсоюзов авиадиспетчеров России (ФПАД) приняла решение о проведении забастовки с 1 июля. Среди требований, предъявленных ФПАД были следующие: выполнение тарифного соглашения с правительством в полном объеме (повышение заработной платы), создание независимого и единого органа управления воздушным движением в России и ряд других требований. 29 июня Мосгорсуд, основываясь на заключении прокурора России, признал проведение этой забастовки незаконным. 1 июля забастовка состоялась, хотя и не была всеобщей и продолжалась 4 часа. Решение о прекращении забастовки было принято из соображений безопасности полетов и пассажиров. По всем фактам остановки работы были возбуждены уголовные дела против авиадиспетчеров по ст. 25 УК РФ - нарушение правил безопасности движения к эксплуатации транспорта. Дайте правовую оценку хода развития событий.

3. При проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора возникли разногласия между администрацией и профорганом, представляющим интересы трудового коллектива о размере производимых доплат при совмещении и расширении зоны обслуживания. Представители администрации настаивали эту сумму установить в 50 % специалистам и 40 % рабочим. Профком отстаивал мнение об установлении этой суммы в размере 30 %, но всем работникам. В каком порядке разрешить это разногласие? Ваши предложения по разрешению спора.

3. Круглый стол с защитой авторских (индивидуальных) заданий (проектов) презентаций – является интерактивным методом к предоставлению результатов самостоятельной работы студента.

Основные требования к презентации:

- объем слайдов – не более 15
- единый стиль оформления слайдов
- графические объекты качественного разрешения
- текст (кегель – 12-14, шрифт традиционный)
- использование возможностей презентации (настройки анимаций, звуковые эффекты, наличие гиперссылок и т.п.).

Основные требования к защите проекта:

- время выступления – не более 7 минут

- четкость, лаконичность, логичность, структурированность выступления
- научность и доступность излагаемого материала
- умелое пользование во время устного выступления компьютерным сопровождением
- грамотность речи.

Тема круглого стола соответствует теме занятия, конкретную тему презентации или проекта выбирает студент самостоятельно и согласует с преподавателем.

Формы отчетности, требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы студентов

Подготовка к собеседованию, коллоквиуму состоит в изучении рекомендованной преподавателем основной и дополнительной литературы по предложенной теме, подготовке своего выступления. Оно должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, а также предполагается интересная форма изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальный подход. Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение должно содержать ясное, четкое обобщение и краткие выводы.

Составление и заполнение таблиц и схем – письменная форма работы студента, предполагает умение выделять главное в исследуемой проблеме, устанавливать причинно-следственные связи.

Доклад – письменное краткое изложение статьи, книги или нескольких научных работ, научного труда, литературы по общей тематике; подразумевает раскрытие сущности исследуемой проблемы, включающее обращение к различным точкам зрения на вопрос, а также изложение собственных взглядов на него; должен иметь титульный лист, ссылчонный аппарат и список использованных источников и литературы, оформленные в соответствии с требованиями стандарта.

Конспектирование и анализ нормативных документов – сочетает письменную и устную формы деятельности студента; предполагает умения и навыки выделения смысловых центров текста; логически правильного изложения; краткой передачи сути материала.

Компьютерная презентация - объем слайдов не более 15; единый стиль оформления слайдов; графические объекты качественного разрешения; текст (кегель – 12/14, шрифт традиционные); использование возможностей презентации (анимация, звуковые эффекты, наличие гиперссылок и т.п.).

Все письменные формы самостоятельной работы должны быть представлены студентом на кафедру в электронном виде (презентации Power Point, текст в формате Word) и на бумажном носителе за 1 неделю до назначенного дня консультации с преподавателем (согласно графику в конкретном семестре). Защита выполненных работ производится в устной форме. Обязательным условием успешной защиты является способность студента дать необходимые пояснения к сделанным им заданиям, а также исчерпывающие ответы на поставленные в ходе изложения (демонстрации) вопросы.

Критерии оценивания

Контроль самостоятельной работы студентов, может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и самостоятельную работу по дисциплине / профессиональному модулю, может проходить в устной, письменной или смешанной форме с предоставлением изделия или продукта творческой деятельности.

Контроль самостоятельной работы студентов должен отвечать следующим требованиям:

- систематичность проведения;
- максимальная индивидуализация контроля;
- соответствие формы контроля и вида самостоятельной работы.

Для контроля самостоятельной работы студентов могут быть использованы различные формы, методы и технологии контроля.

Формы контроля – тестирование, самоотчет, презентации, кейсы, защита творческих работ, контрольные работы и прочее.

Методы контроля – практические занятия, коллоквиумы, зачеты, лабораторные работы, практические работы, собеседование, экзамены.

Технологии контроля – рейтинговая оценка, портфолио, самооценка и др.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студентов являются:

- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций;
- оформление отчетного материала в соответствии с требованиями;
- творческий подход к выполнению самостоятельной работы;
- уровень владения новыми технологиями, понимание их применения, их силы и их слабости, способность критического отношения к информации;
- уровень ответственности за свое обучение и самоорганизацию самостоятельной познавательной деятельности.

Результаты контроля самостоятельной работы студентов учитываются при осуществлении итогового контроля по дисциплине.

Собеседование и коллоквиум:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он раскрыл вопрос в полной мере на основе учебной, методической, дополнительной литературы, а также необходимых нормативно-правовых актов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он раскрыл вопрос в полной мере на основе только учебной литературы, а также необходимых нормативно-правовых актов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он раскрыл вопрос лишь частично на основе только учебной литературы, сделав при этом ряд существенных ошибок.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ по существу отсутствует, несмотря на наводящие вопросы преподавателя

Доклад:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он раскрыл тему в полной мере на основе учебной, методической, дополнительной литературы, а также необходимых нормативно-правовых актов; текст доклада оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к письменным работам студентов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он раскрыл тему в полной мере на основе только учебной литературы, а также необходимых нормативно-правовых актов; текст доклада оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к письменным работам студентов (курсовая, ВКР), но имеются недочеты.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он раскрыл тему лишь частично на основе только учебной литературы, сделав при этом ряд существенных ошибок; текст доклада оформлен с существенными нарушениями требований, предъявляемых к письменным работам студентов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если сделанный доклад не раскрывает тему по существу; оформлен без учета требований, предъявляемых к письменным работам студентов.

Индивидуальное творческое задание:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он выполнил задание в полной мере на основе учебной, методической, дополнительной литературы, а также необходимых нормативно-правовых актов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он выполнил задание в полной мере на основе только учебной литературы, а также необходимых нормативно-правовых актов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил задание частично на основе только учебной литературы, сделав при этом ряд существенных ошибок.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если задание по существу не выполнено.

Список литературы

Основная

1. Трудовое право России : учебник : [16+] / А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова [и др.] ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — Москва : Проспект, 2021. — 672 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697505>
2. Шкатулла В.И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / Шкатулла В.И., Надвикова В.В.. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94560>.
3. Бочкарева Н.А. Трудовое право России : учебник / Бочкарева Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438>.

Перечень дополнительной литературы:

1. Глухов А.В. Трудовое право : практикум / Глухов А.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94174>
2. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555>
3. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие : [16+] / К. Г. Кязимов. — 3 изд., доп. и пер. — Москва : Директ-Медиа, 2023. — 240 с. : ил., табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697717>
4. Балицкий, К. С. Трудовой кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие : [16+] / К. С. Балицкий. — Москва : Проспект, 2022. — 478 с. : табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697481>
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации: постатейный научно-практический комментарий / О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония [и др.] ; под ред. О. А. Шевченко. — 5-е изд. — Москва : Проспект, 2021. — 752 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621799>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Справочная правовая система «Консультант плюс» <https://www.consultant.ru/>
ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru>
Электронно-библиотечная система IPRsmart <https://www.iprbookshop.ru/>
Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
Электронно-библиотечная система «Знаниум» <https://znanium.com/>
Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <https://www.studentlibrary.ru/>