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

Институт права и национальной безопасности
Кафедра предпринимательского, трудового и корпоративного права

УТВЕРЖДЕНА
решением УМС РАНХиГС «Юриспруденция»
Протокол от 16 марта 2020 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.35.05 Защита трудовых прав и трудовые споры
(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
(код, наименование специальности)

"Гражданско-правовая"
(специализация (профиль))

Юрист
(квалификация)

Очная
(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2020 г.

Авторы-составители:

Старший преподаватель кафедрой предпринимательского, трудового и корпоративного права Голубева Т.Ю.

Заведующий кафедрой предпринимательского, трудового и корпоративного права доктор юридических наук, профессор Лескова Ю.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

6.2. Дополнительная литература

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

6.4. Нормативные правовые документы

6.5. Интернет-ресурсы

6.6. Иные источники

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Защита трудовых прав и трудовые споры» (Б1.Б.35.05) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов и уровней:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	способность юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства	**ПК-2.1.4**	способность юридически правильно квалифицировать трудовые права и разрешать трудовые споры, определять условия обращения товара на рынке, квалифицировать юридически грамотно решения управленческих проблем компаний методами корпоративного права и банковского законодательства
ПК-4	Способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в профессиональной деятельности	**ПК-4.1.6**	способность квалифицировано применять правовые акты в защите трудовых прав и разрешении трудовых споров, в решении управленческих проблем компаний методами корпоративного права, в противодействии коррупции, в регулировании государственной и муниципальной службы, банковском праве, в сфере государственного оборонного заказа и федеральной контрактной системе

ПК-7	Способность проводить правовую экспертизу нормативных правовых актов, в том числе в целях недопущения в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции	**ПК-7.1.2**	способность осуществлять экспертизу нормативно-правовых актов, направленных на ограничение свободы предпринимательской деятельности и свободы договора экономически влиятельных компаний, нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе и по поводу исполнения всех видов уголовных наказаний и применения иных мер уголовно-правового воздействия, а также экспертизу правозащитных актов национальных учреждений и институтов защиты прав и свобод человека

1.1. **В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы**:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
	ПК-2.1.4	на уровне знаний: - действующих нормативно-правовых актов в сфере гражданских правоотношений; - правил юридической квалификации гражданских правоотношений.

		на уровне умений: - давать правовую оценку фактическим обстоятельствам дела и устанавливать правовые нормы; - обобщать, анализировать, воспринимать фактическую и правовую информацию по вопросам гражданского права, определять на ее основе верные и оправданные профессиональные цели и выбирать оптимальные пути их достижения
		на уровне навыков: - навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в сфере гражданских правоотношений; - навыками разрешения правовых проблем и коллизий в гражданских правоотношениях.
	ПК-4.1.6	**на уровне знаний:** - положений федерального законодательства и других нормативных правовых актов по вопросам гражданского права.
		на уровне умений: - определять юридическую природу и характер гражданских правоотношений, отличать их от смежных правоотношений; - анализировать, толковать и правильно применять нормы гражданского права, осуществлять юридическую экспертизу нормативных правовых актов;
		на уровне навыков: - навыком подготовки и написания процессуальных и иных юридических документов, касающихся гражданских правоотношений.
	ПК-7.1.2	**на уровне знаний:** - основных положении отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права;

		на уровне умений: - установление субординации правовых норм, регулирующих различные аспекты социальной деятельности; - работать с дополняющими законодательство материалами, содержащими официальное толкование законов и подзаконных нормативных актов.
		на уровне навыков: - опытом получения и сбора значимой для принятия правового решения информации; - навыком написания юридических документов.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО.

Дисциплина «Защита трудовых прав и трудовые споры» (Б1.Б.35.05) относится к обязательной части и в соответствии с учебным планом осваивается на 4-ом курсе в 7-ом семестре по очной форме обучения.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 а.ч.).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий), в том числе и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: лекции – 24 а.ч., практические занятия – 32 а.ч., консультация – 2 ак.ч., самостоятельная работа – 14 а. ч., контроль – 36 ак. ч.;

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Защита трудовых прав и трудовые споры» относится к дисциплинам по выбору вариативной части профессионального цикла. Изучается студентами в 7 семестре на 4 курсе.

Для освоения дисциплины «Защита трудовых прав и трудовые споры» обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения предметов: «Конституционное право России», Трудовое право 5,6 семестры 3 курс.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Структура дисциплины

№ п\п		Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости промежуточной аттестации
			Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
				Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	
	Очная форма обучения								
1.	Тема 1	Понятие «трудовых прав работников и работника». Понятие и виды трудовых споров. Понятие и классификация способов защиты трудовых прав по российскому законодательству.	5	2		2		1	УО, СЗ, Т
2.	Тема 2	Коллективные трудовые споры.	10	4		4		2	УО, СЗ, Т
3.	Тема 3	Индивидуальные коллективные споры	12	4		6		2	УО, СЗ, Т
4.	Тема 4	Забастовка. Понятие и виды забастовок по российскому законодательству. Процедура проведения забастовки. Юридические органы. Правовые последствия незаконных забастовок.	12	4		6		2	УО, СЗ, Т
5.	Тема 5	Государственный надзор и контроль в сфере защиты трудовых прав. .	9	3		4		2	УО, СЗ, Т
6.	Тема 6	Особенности защиты трудовых прав в судебном порядке.	11	3		6		2	УО, СЗ, Т
7.	Тема 7	Особенности международных трудовых споров.	6	2		2		2	УО, СЗ, Т
8.	Тема 8.	Исполнение решений суда по трудовым спорам. Особенности исполнения решений	5	2		2		1	УО, СЗ, Т

№ п\п		Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости промежуточной аттестации
			Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
				Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	
	Очная форма обучения								
		суда по спорам о восстановлении на работе.							
	Консультация:		**2**						
	Промежуточная аттестация		**36**						**Экзамен**
	Всего:		**108**	**24**		**32**		**14**	

3.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие «трудовых прав работников и работника». Понятие и виды трудовых споров. Понятие и классификация способов защиты трудовых прав по российскому законодательству .

Понятие трудового спора, его динамика, условия трудовых споров, индивидуальные и коллективные трудовые споры. Общие вопросы разрешения трудовых споров. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Понятие и юридическая природа трудовых споров. Структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров.

Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему объекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор. Принципы рассмотрения трудовых споров. Система нормативных правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система. Общие вопросы подведомственности и подсудности трудовых споров.

Защита трудовых прав профессиональными союзами. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Самозащита работниками трудовых прав.

Формы самозащиты работниками трудовых прав.

Тема 2. Коллективные трудовые споры.

Возникновение коллективного трудового спора. Представители работников: выборы, полномочия. Стадии разрешения коллективного трудового спора.

Формирование органов; порядок проведения и оформление заседаний, решений. Юридическая сила решений.

Понятие коллективного трудового спора. Классификация коллективных трудовых споров. Стороны коллективного трудового спора.

Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Стороны коллективного трудового спора.

Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров. Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Тема 3. Индивидуальные трудовые споры.

Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Стороны индивидуального трудового спора (работники, представители работника, законные представители несовершеннолетних, прокурор). Классификация индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: досудебный порядок.

Общая характеристика органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам (КТС), в суде.

Обжалование решений комиссии по трудовым спорам.

Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Тема 4. Забастовка. Понятие и виды забастовок по российскому законодательству. Процедура проведения забастовки. Юридические органы. Правовые последствия незаконных забастовок.

Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Правовые последствия участия в незаконной забастовке.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Тема 5. Государственный надзор и контроль в сфере защиты трудовых прав.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Основные задачи органов федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.

Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудовых прав, государственный, судебный, общественный надзор и контроль. Федеральная инспекция труда, их права и обязанности. Органы судебной власти, органы прокуратуры. Гос. надзор за соблюдением правил по безопасному ведению

работ в отдельных отраслях промышленности. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства, условия наступления юридической ответственности. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 6. Особенности защиты трудовых прав в судебном порядке.

Споры при приёме на работу: необоснованный отказ; ненадлежащее оформление трудовых отношений. Споры в период работы работника: нарушение продолжительности рабочего времени; нарушение оплаты; нарушение права на отдых; незаконные переводы и др. Незаконное наложение дисциплинарных взысканий**.**

Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.

Тема 7. Особенности международных трудовых споров.

Понятие международно-правового регулирования труда, нормы международного права. Источники международно-правового регулирования труда. Основные права человека в области труда, занятости и трудоустройства. Условия труда. Правовое регулирование охраны труда. Конвенции МОТ, их классификация.

Тема 8. Исполнение решений суда по трудовым спорам. Особенности исполнения решений суда по спорам о восстановлении на работе.

Исполнение решений суда. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Защита трудовых прав и трудовые споры» (Б1.Б.35.05) рекомендуется применять следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

Проверка конспекта.

– при проведении занятий семинарского типа:

Опрос;

Тестирование;

Выполнение ситуационного задания.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамен.

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа и собеседования по вопросам, метод устного решения ситуационных задач, с последующим собеседованием по результатам решения.

Умения и навыки обучающегося на экзамене оцениваются как как «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», с возможностью последующего конвертирования в систему ESTC и БРС. Итоговая оценка по дисциплине является суммой баллов результатов текущего контроля и промежуточных аттестаций**.**

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и

фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).

Типовые оценочные средства по теме № 1. Понятие «трудовых прав работников и работника». Понятие и виды трудовых споров. Понятие и классификация способов защиты трудовых прав по российскому законодательству.

Вопросы для обсуждения.

1. Понятие нарушения трудовых прав.
2. Классификация трудовых споров по российскому законодательству.
3. Понятие и юридическая природа трудовых споров. Структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров.
4. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему объекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор.
5. Принципы рассмотрения трудовых споров.

Литература:

1. Сапфирова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А. А. Сапфирова, В. В. Волкова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81697.html;
2. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94174.htm;

Ситуационная задача.

Асмолкова хотела устроиться в организацию «Север» на должность секретаря, но ей было отказано в приёме на работу. Асмолкова понимала, что её права нарушены, но не знала куда ей обращаться.

Каковы действия Асмолковой в данной ситуации?

Ключ:

Асмолкова может обратиться как в государственный орган (Госинспекция труда, Прокуратура), для проведения проверки по ее заявлению, так и в суд за защитой своих прав и признании отказа не законным.

Тест.

1. Трудовой спор – это

- Ситуация в которой сталкиваются интересы различных субъектов
- **Неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение спец. Органа**
- **Разногласия по трудовым вопросам**
- Все варианты верны

Типовые оценочные средства по теме № 2. Коллективные трудовые споры.

Вопросы для обсуждения.

1. Понятие коллективного трудового спора. Классификация коллективных трудовых споров. Стороны коллективного трудового спора.
2. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Стороны коллективного трудового спора.

3. Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров. Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров.

4. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

5. Понятие примирительных процедур, момента начала коллективного трудового спора и забастовки.

6. Выдвижение требований работников и их представителей. Обязанность работодателя по рассмотрению требований работников, профсоюзов и их объединений.

7. Этапы разрешения коллективного трудового спора. Рассмотрение коллективного трудового спора: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

8. Порядок образования органов по разрешению коллективных трудовых споров и сроки рассмотрения спора каждым из этих органов. Гарантии в связи с разрешением коллективных трудовых споров.

9. Участие государственного органа по урегулированию коллективного трудового спора в его разрешении.

10. Оформление соглашения, достигнутого при разрешении коллективного трудового спора, и его обязанность для сторон трудового спора.

Литература:

1. Маркин, Н. С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94555.html

2. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, С. Н. Бондов [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81573.html;

Ситуационная задача.

Директор организации от имени работодателя обратился в суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным органом в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Иск мотивирован тем, что профсоюзным органом не использовались примирительные процедуры.

Профсоюзный орган, объявивший забастовку, сослался на то, что несоблюдение требований закона о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине администрации, уклоняющейся, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, из-за чего не было проведено заседание примирительной комиссии и трудового арбитража. В подтверждение профсоюз представил соответствующие документы.

Какое решение должен вынести суд?

Ключ:

В соответствии со ст. 398 ТК РФ Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

В соответствии со ст. 402 ТК РФ В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Таким образом, суд откажет в иске.

Тест.

Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:

а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;

б) рассмотрение примирительной комиссией;

в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;

г) рассмотрение с участием посредника;

д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;

е) рассмотрение в арбитражном суде;

ж) рассмотрение трудовым арбитражем.

Типовые оценочные средства по теме № 3. Индивидуальные трудовые споры.

Вопросы для обсуждения.

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

Литература:

1. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94556.html;

2. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, С. Н. Бондов [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81573.html;

Ситуационная задача.

Директор – хозяин частного магазина ввел за мелкие провинности продавцов (не надета пилотка, не приколот знак с ф.и.о., не убрано рабочее место и т.п.) штрафы 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты). Имеет ли он на это право без решения суда?

Ключ:

В данном случае сотрудники магазина (продавцы) недостаточно четко исполняют свои трудовые обязанности. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК.

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192 ТК, является исчерпывающим. К ним относятся:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Это означает, что применение любого другого взыскания незаконно. Незаконным будет, например, в том числе и взимание с работников штрафа, как происходит в данном случае. Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

Действия директора – хозяина частного магазина, незаконны.

Тест.

1. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:
   а) примирительная комиссия;
   б) суд общей юрисдикции;
   в) профсоюз;
   г) комиссия по трудовым спорам;
   д) арбитражный суд.

Типовые оценочные средства по теме № 4. Забастовка. Понятие и виды забастовок по российскому законодательству. **Процедура проведения забастовки. Юридические органы. Правовые последствия незаконных забастовок.**

Вопросы для обсуждения.

1. Забастовка: право на забастовку; орган, возглавляющий забастовку; обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
2. Незаконные забастовки и их правовые последствия.
3. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
4. Запрещение локаута.
5. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.
6. Ответственность работников за участие в незаконных забастовках.

Литература:

1. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94560.html

2. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.2 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 660 с. — ISBN 978-5-907100-88-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94561.html;

Ситуационная задача.

15 декабря 2018 г. началась забастовка работников ОАО «Строймаш». При нормальной работе организации прекращение работы создало бы непосредственную угрозу для здоровья людей, однако работники не могли исполнять свои трудовые обязанности уже в силу отсутствия необходимых для этого оборудования и материалов. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Может ли быть признана данная забастовка незаконной?

Ключ:

Отказ от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для

прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением условий ст. 74 ТК РФ.

Но п. 19 Постановления Пленума ВС РФ N 2 указывает, что в силу абз. 5 ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Для некоторых категорий работников в ТК РФ оговорены свои причины наложения дисциплинарного взыскания. В частности, учителя, преподаватели учебных заведений и воспитатели детских учреждений подлежат увольнению в силу п. 1 ст. 336 ТК РФ, если дважды в течение года грубо нарушили устав образовательного учреждения или совершили по месту своей работы аморальный поступок (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Тест.

Забастовка – это:

а) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;

б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора;

в) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;

г) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Типовые оценочные средства по теме № 5. Государственный надзор и контроль в сфере защиты трудовых прав.

Вопросы для обсуждения.

Органы государственного надзора и контроля.

Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудовых прав, государственный, судебный, общественный надзор и контроль.

Литература:

1. Колобова, С. В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика : учебное пособие / С. В. Колобова. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 129 c. — ISBN 978-5-4487-0492-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/82228.html;

2. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения : учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / К. К. Гасанов, Е. В. Чупрова, Н. Д. Эриашвили [и др.] ; под редакцией

К. К. Гасанов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 159 с. — ISBN 978-5-238-02922-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/71143.html;

Ситуационная задача.

При посещении завода «Вулкан» государственным инспектором по охране труда служба безопасности с целью проведения проверки служба безопасности завода отказывалась пропускать инспектора на территорию, мотивируя это тем, что в настоящий момент по причине болезни отсутствуют генеральный директор и начальник службы охраны труда.

В дальнейшем в результате проверки выяснилось, что сборочном цехе записи в журналах проведения инструктажей по технике безопасности и проверке знаний имеются в отношении не всех работающих.

Главный инженер и начальник цеха объяснили это тем, что многие рабочие-сборщики перешли к ним с соседнего предприятия, закрывшего аналогичный сборочный цех, являются опытными и квалифицированными специалистами, и поэтому особо разъяснять им ничего не нужно.

Какие нарушения законодательства вы усматриваете в действиях работодателя? Какое решение должен принять государственный инспектор по охране труда?

Ключ:

Работодатель нарушил положения ст. 5.27 КоАП РФ поскольку в нарушение трудового законодательства не проводил инструктаж по технике безопасности в нарушение ст. 216 ТК РФ.

Инспектор труда на основании ст. 357 ТК - составит протокол административного правонарушения и если дело в пределах его компетенции его рассмотрит. А если не в пределах его компетенции составит протокол и направит в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Тест.

1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

1) профсоюзная организация

2) федеральная инспекция труда

3) объединение работодателей

4) органы местного самоуправления

Типовые оценочные средства по теме № 6. Особенности защиты трудовых прав в судебном порядке.

Вопросы для обсуждения.

Особенности рассмотрения трудовых споров в судах.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.

Литература:

1. Петров, А. Я. Заработная плата : практические аспекты трудового права / А. Я. Петров. — Москва : ЭкООнис, 2013. — 300 с. — ISBN 978-5-91936-033-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/35260.html

2. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко, Л. В.

Прохорова, О. В. Каурова [и др.] ; под редакцией Н. Б. Починок. — Москва : Русайнс, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4365-1045-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78873.html

3. Колобова, С. В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика : учебное пособие / С. В. Колобова. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 129 c. — ISBN 978-5-4487-0492-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/82228.html;

4. Головко, И. И. Защита прокурором трудовых прав граждан в гражданском судопроизводстве : учебное пособие / И. И. Головко. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ, 2014. — 81 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/65440.html;

Ситуационная задача.

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

Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потопова и Норина?

Ключ:

Из ст.192 Трудового кодекса РФ следует, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий подробно урегулирован ст. 193 Трудового кодекса РФ:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не

считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В данном случае были нарушены права работников, выговор был объявлен только на основании записки бригадира, без учета объяснений работников, в связи с чем привлечение к дисциплинарной ответственности Норина и Протопова неправомерно. Если рассматривать произошедшее по существу, то нужно исходить из обязанностей Норина и Потопова, предусмотренных их должностными инструкциями. В условиях задачи эти моменты не отражены.

Тест.

1. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:
   а) о переводе на другую работу;
   б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
   в) об оплате труда;
   г) отсутствие КТС в организации;
   д) возмещение материального ущерба работнику;
   е) незаконное увольнение;
   ж) отказ в приеме на работу

Типовые оценочные средства по теме № 7. Особенности международных трудовых споров.

Вопросы для обсуждения.

1. Понятие международно-правового регулирования труда, нормы международного права.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Основные права человека в области труда, занятости и трудоустройства.
4. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
5. Источники международно-правового регулирования труда.
6. Международная организация труда, ее основные функции и задачи. Конвенции и рекомендации МОТ.
7. Значение трудовых стандартов Совета Европы, Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 г.).
8. Трудовые стандарты Содружества Независимых Государств (СНГ) в области трудовой миграции и охраны труда.
9. Международный опыт применения примирения к разрешению социально-трудовых споров.

Литература:

1. Сравнение социальных моделей Европы. Социальная и трудовая политика в Европе : монография / Г. В. Романова, М. И. Надеева, Н. М. Курашова [и др.] ; под редакцией Н. Ш. Валеева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-1943-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79529.html
2. Управление миграционными процессами в трудовой сфере : монография / Г. В. Романова, А. А. Сафина, Т. Н. Гурьянова [и др.] ; под редакцией Н. Ш. Валеева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 136 с. — ISBN 978-5-7882-1942-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная

система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79577.html;

Ситуационная задача.

Каким образом может защитить свои трудовые права иностранный работник в РФ?.

Иностранные работники имеют право на защиту своих трудовых интересов наравне с гражданами России. На них распространяются правила российского трудового законодательства, за исключением тех случаев, когда в международном договоре предусмотрено иное.

Трудовые споры с участием иностранных граждан могут быть рассмотрены: в досудебном порядке; во внесудебном порядке, в том числе в органах федеральной инспекции труда; в судебном порядке.

Трудовые споры по заявлению иностранных граждан рассматриваются судами РФ в следующих случаях: работодатель находится на территории РФ; на территории России находится представительство иностранной компании – ответчика; ответчик имеет имущество на территории России; в основании иска лежит трудовой договор или договор гражданского характера на выполнение работ (услуг), которые должны быть выполнены на территории России; трудовой спор связан с требованием возмещения вреда, причиненного на территории России.

По согласию сторон подсудность может быть изменена.

При рассмотрении трудового спора с участием иностранных лиц в качестве письменных доказательств могут быть использованы документы иностранных государства, которые подлежат легализации.

В соответствии с положениями Гаагской Конвенции легализация осуществляется путем проставления апостиля. Перевод документов на русский язык обязателен.

Тест.

1. Высшим органом МОТ является:

1) Генеральная ассамблея;

2) парламентская ассамблея;

3) съезд участников;

4) генеральная конференция;

5) члены МОТ.

Типовые оценочные средства по теме № 8. Исполнение решений суда по трудовым спорам. Особенности исполнения решений суда по спорам о восстановлении на работе.

Вопросы для обсуждения.

Исполнение решений суда.

Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.

Литература:

1. Сальникова, Л. В. Справочник работодателя : практические рекомендации по применению трудового кодекса, ситуации и примеры / Л. В. Сальникова, М. А. Шитова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 98 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/1571.html

2. Прокурорский надзор за исполнением трудового законодательства в Российской Федерации : монография / составители Т. Ю. Сабельфельд. — Новосибирск :

Новосибирский государственный аграрный университет, Золотой колос, 2014. — 224 с. — ISBN 978-5-94477-148-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/64771.html;

Ситуационная задача.

Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 90 тыс. руб.

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

Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 22 тыс. руб.

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

Ключ:

В соответствии со ст.245 Трудового кодекса РФ, при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Согласно ч.3 ст.245 ТК РФ для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

Согласно п.14 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52 при определении размера ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого из них, время, которое каждый из них фактически отработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Работодателю не нужно доказывать наличие вины каждого члена коллектива (бригады). В данном случае работник будет освобожден от материальной ответственности, если сам докажет отсутствие у него вины в причинении работодателю ущерба. Это также подтверждается судебной практикой (см. Определение президиума Свердловского областного суда от 24.12.2003, дело N 44-Г-354/2003, "Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (первый квартал 2004 г.)").

Таким образом, работодатель может обратиться в суд, где каждый из работников сможет представить свои доказательства, на основании которых суд распределит материальную ответственность между работниками.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не означает, что возмещать ущерб все работники должны в равном размере. Такой вариант возможен только в случае согласия всех работников.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Тест.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

а) немедленному исполнению;

б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;

в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;

г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;

д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.

Критерии оценивания устных ответов в рамках текущей промежуточной аттестации

Критерии	**Баллы**
Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, ответ изложен последовательно, ответ развёрнутый, аргументированный,	1

сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения.	
Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения.	0,75
Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения не достаточно сформированы.	0,5
Ответ дан не полностью либо ответ частично верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, но изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика; обучающийся испытывает трудности с толкованием нормативных правовых актов и дачей юридических заключений.	0,25
Ответ неверный либо ответ отсутствует, либо дан с использованием недействующих нормативных правовых актов, обучающийся не умеет толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения.	0

Критерии оценивания решения ситуационных задач в рамках текущей промежуточной аттестации

Критерии	Баллы
Ответ дан верный и полный, обоснование ответа развернутое с использованием законодательных актов и судебной практики. Продемонстрировано хорошее знание базовой терминологии, умение оперировать теоретическими понятиями. Продемонстрировано знание доктринальных источников – монографий, статей. Все положения хорошо обоснованы.	1
Ответ дан верный и полный, обоснование ответа со ссылкой на нормы закона. Присутствует логика изложения, однако имеются небольшие неточности и погрешности в обосновании своих выводов	0,5
Ответ дан верный / неверный, обоснование не соответствует выводу. Не использованы источники правового регулирования рассматриваемых отношений.	0

Критерии оценивания решения тестовых заданий в рамках текущей промежуточной аттестации

Критерии	Баллы
Выполнены тестовые задания творческого уровня в полном объеме	**1**

(выбраны правильные ответы)	
Выполнены тестовые задания среднего уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы)	**0,5**
Выполнены тестовые задания легкого уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы)	**0,25**

Оценка за работу на семинаре строится на основании Регламента о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Института права и национальной безопасности, утвержденном 28.01.2020 Решением Ученого Совета УМС РАНХиГС. Максимальное количество баллов за работу на семинарских занятиях – 36 баллов: оценка за ответы на тесты до 12 баллов; оценка за устные ответы на вопросы к семинарскому занятию до 12 баллов; разбор конкретных правовых ситуаций (ситуационных задач) – до 12 баллов).

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации:

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	способность юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства	**ПК-2.1.4**	способность юридически правильно квалифицировать трудовые права и разрешать трудовые споры, определять условия обращения товара на рынке, квалифицировать юридически грамотно решения управленческих проблем компаний методами корпоративного права и банковского законодательства

ПК-4	Способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в профессиональной деятельности	**ПК-4.1.6**	способность квалифицировано применять правовые акты в защите трудовых прав и разрешении трудовых споров, в решении управленческих проблем компаний методами корпоративного права, в противодействии коррупции, в регулировании государственной и муниципальной службы, банковском праве, в сфере государственного оборонного заказа и федеральной контрактной системе
ПК-7	Способность проводить правовую экспертизу нормативных правовых актов, в том числе в целях недопущения в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции	**ПК-7.1.2**	способность осуществлять экспертизу нормативно-правовых актов, направленных на ограничение свободы предпринимательской деятельности и свободы договора экономически влиятельных компаний, нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе и по поводу исполнения всех видов уголовных наказаний и применения иных мер уголовно-правового воздействия, а также экспертизу правозащитных актов национальных учреждений и институтов защиты прав и свобод человека

4.3.2 Типовые оценочные средства.

Рекомендуемые вопросы для экзамена.

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров
2. Структура трудового спора

3. Причины и условия возникновения трудового спора
4. Классификация и виды трудовых споров
5. Принципы рассмотрения трудовых споров
6. Система нормативных актов, касающихся разрешения трудовых споров
7. Нормативные акты по рассмотрению трудовых споров.
8. Понятие конфликта, разногласия. Соотношение трудового спора с конфликтом, разногласием. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров.
9. Органы и виды разбирательства трудовых споров и трудовые процедурно-процессуальные правоотношения
10. Органы по разрешению трудовых споров: классификация, виды
11. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Порядок принятия и обжалования решения КТС. Исполнение решения КТС.
12. Комиссия по трудовым спорам: понятие, компетенции и значение.
13. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
14. Внесудебные способы разрешения индивидуального трудового спора. Роль и значение медиаторов в урегулировании трудовых разногласий в современных условиях
15. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам
16. Понятие и субъекты коллективных трудовых споров
17. Выдвижение требований и примирительные процедуры (медиация в трудовых спорах
18. Уклонение от участия в примирительных процедурах.
19. Коллективные переговоры (понятие, субъекты, функции, результат).
20. Социально-партнёрские соглашения (понятие, уровни заключения).
21. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией: порядок, принципы, субъекты. Гарантии членам примирительной комиссии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
22. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и трудового арбитража: порядок, сроки, субъекты.
23. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора.
24. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнения и переводах работников (проверка правомерности увольнения и перевода)
25. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
26. Защита трудовых прав работников: понятие, виды и способы защиты трудовых прав.
27. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
28. Государственная инспекция труда: принципы деятельности, полномочия.
29. Самозащита работниками своих трудовых прав.
30. Общие правила рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
31. Коллективные трудовые споры: понятие, их предмет, стороны и виды.
32. Особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда и материальной ответственности.
33. Основные государственные способы защиты трудовых прав и свобод
34. Формы защиты трудовых прав. Государственные и негосударственные способы защиты трудовых прав и свобод.
35. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

36. Забастовки как крайний способ разрешения коллективных трудовых споров

37. Основания и порядок признания забастовки незаконной. Ответственность за незаконные забастовки.

38. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

39. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах; за уклонение от участия в примирительных процедурах, не выполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, не исполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.

40. Проверка судом правомерности расторжения трудового договора по инициативе работника и в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

41. Проверка судом правомерности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, и совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

42. Решение суда по трудовому спору: содержание, обжалование, исполнение. Мировое соглашение в суде.

43. Исполнение решений о восстановлении на работе и ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных работнику по решению юрисдикционных органов.

44. Международный опыт применения примирения к разрешению социально-трудовых споров

Тематика заданий (подготовить доклады, презентации):

1. Свобода усмотрений сторон при регулировании трудовых отношений.
2. Проблемы защиты основных прав работников.
3. Защита прав работодателя как цель правового регулирования труда.
4. Основные функции трудового права на современном этапе.
5. Проблемы разграничений полномочий по регулированию труда органов РФ и субъектов РФ.
6. Правовые проблемы регулирования заработной платы.
7. Основные государственные гарантии в области оплаты труда и проблемы их реализации.
8. Недействительный трудовой договор.
9. Справедливость в трудовом праве.
10. Злоупотребление трудовыми правами работников.
11. Злоупотребление трудовыми правами работодателя.
12. Содержание основных трудовых прав человека в стандартах ООН.
13. МОТ: ее структура, задачи и полномочия.
14. Право на труд, запрет принудительного труда в актах МОТ.
15. Равенство в труде, запрет дискриминации в актах МОТ.
16. Право на ассоциацию в актах МОТ.
17. Право на забастовку в актах МОТ.
18. Правовое регулирование занятости и трудоустройства по актам МОТ.
19. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в источниках МОТ.
20. Правовое регулирование заработной платы по законодательству МОТ.
21. Правовое регулирование охраны труда по законодательству МОТ.
22. Защита трудовых прав женщин и несовершеннолетних по законодательству МОТ.

23.Разрешение трудовых конфликтов в актах МОТ.
24.Трудовые стандарты Совета Европы.
25.Трудовые стандарты Европейского Союза.
26.Трудовые стандарты Содружества независимых государств.
27. Классификация трудовых споров.
28. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора.
29. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
30. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.

Ситуационная задача:

Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

Ключ:

Начальник цеха - такой же работник, как и все, таким образом, довод секретаря КТС " о руководящем работнике" - не состоятелен.

В соответствии со ст.385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если Работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

Начальнику цеха не правомерно отказали в приеме заявления, т.к. заявление Работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

С другой стороны административное взыскание, наложенное на Работника (выговор).

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Таким образом, обжалование Приказа о наложении дисциплинарного взыскания лучше и быстрее обжаловать в судебном порядке.

Примерный перечень вопросов к устному опросу:

1. Нормативные право-разъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
2. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
3. Коллективный договор и его место в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ними отношений.
4. Коллективные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
5. Нормативные правовые договоры в механизме правового регулирования трудовых отношений.
6. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
7. Субъекты трудового права.
8. Индивидуальные субъекты трудового права.
9. Коллективные субъекты трудового права.
10. Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.
11. Правовой статус работника по трудовому праву.

12. Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.
13. Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами.
14. Понятие и виды правоотношений по трудовому праву.
15. Индивидуальные трудовые отношения (понятие, стороны, основания возникновения, изменения и прекращения, содержание).
16. Трудовой договор как основание возникновения индивидуальных трудовых правоотношений.
17. Порядок заключения и оформления трудового договора.
18. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
19. Способы защиты трудовых прав работников.
20. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Шкала оценивания.

Этап освоения компетенции	Показатель Оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.1.4: способность юридически правильно квалифицировать трудовые права и разрешать трудовые споры, определять условия обращения товара на рынке, квалифицировать юридически грамотно решения управленческих проблем компаний методами корпоративного права и банковского законодательства	- юридически правильно квалифицирует трудовые права и разрешает трудовые споры; - определяет юридически верно условия обращения товара на рынке; - юридически грамотно квалифицирует решения управленческих проблем компаний методами корпоративного права и банковского законодательства	- безошибочно квалифицирует трудовые права и уверено разрешает трудовые споры в решении профессиональных ситуаций; - самостоятельно и верно определяет условия обращения товара на рынке; - грамотно квалифицирует решения управленческих проблем компаний методами корпоративного права и банковского законодательства

Этап освоения компетенции	Показатель Оценивания	Критерий оценивания
ПК-4.1.6: способность квалифицировано применять правовые акты в защите трудовых прав и разрешении трудовых споров, в решении управленческих проблем компаний методами корпоративного права, в противодействии коррупции, в регулировании государственной и муниципальной службы, банковском праве, в сфере государственного оборонного заказа и федеральной контрактной системе	- применять правовые акты в защите трудовых прав и разрешении трудовых споров; - в решении управленческих проблем компаний использует методы корпоративного права; - ориентируется в нормативных правовых актах в противодействии коррупции; - в правовом регулировании государственной и муниципальной службы применяет нормативные правовые акты; - ориентируется в нормативных правовых актах банковского права; - применяет нормативные правовые акты в сфере государственного оборонного заказа; - применяет нормативные правовые акты в федеральной контрактной системе	- уверено применять правовые акты в защите трудовых прав и разрешении трудовых споров; - в решении управленческих проблем компаний грамотно использует методы корпоративного права; - твердо и уверено ориентируется в нормативных правовых актах в противодействии коррупции; - в правовом регулировании государственной и муниципальной службы квалифицированно и уверено применяет нормативные правовые акты; - проявляет эрудицию в нормативных правовых актах банковского права; - грамотно применяет нормативные правовые акты в сфере государственного оборонного заказа; - уверено применяет нормативные правовые акты в федеральной контрактной системе

Этап освоения компетенции	Показатель Оценивания	Критерий оценивания
ПК-7.1.2: способность осуществлять экспертизу нормативно-правовых актов, направленных на ограничение свободы предпринимательской деятельности и свободы договора экономически влиятельных компаний, нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе и по поводу исполнения всех видов уголовных наказаний и применения иных мер уголовно-правового воздействия, а также экспертизу правозащитных актов национальных учреждений и институтов защиты прав и свобод человека	- демонстрирует навык поиска, выбора и анализа нормативно-правовых актов, направленных на ограничение свободы предпринимательской деятельности и свободы договора экономически влиятельных компаний в процессе их экспертизы; - систематизирует в процессе экспертизы нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения, возникающие в процессе и по поводу исполнения всех видов уголовных наказаний и применения иных мер уголовно-правового воздействия; - осуществляет экспертизу правозащитных актов национальных учреждений и институтов защиты прав и свобод человека	- в полном объеме отобраны и проанализированы законоположения, относящиеся к ситуациям по ограничению свободы предпринимательской деятельности и свободы договора экономически влиятельных компаний; - грамотно систематизирует в процессе экспертизы нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения, возникающие в процессе и по поводу исполнения всех видов уголовных наказаний и применения иных мер уголовно-правового воздействия; - самостоятельно и уверено осуществляет экспертизу правозащитных актов национальных учреждений и институтов защиты прав и свобод человека

4.4 Оценивание обучающегося на экзамене по дисциплине

Оценивание обучающегося на экзамене по дисциплине.

Оценка	Критерии оценки	Результаты обучения
A (Excellent), – «отлично» (60-64 баллов)	- Ответ на вопросы экзаменационного билета дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, теории трудового права, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, ответ изложен последовательно, ответ развёрнутый, аргументированный.	**На уровне знаний:** - основные закономерности возникновения, функционирования и развития норм трудового права; - механизм и средства правового регулирования и реализации основных правовых институтов трудового права; - особенности законодательного процесса, а также процесса формирования законов, подзаконных и локальных актов различных уровней, а также статус субъектов, принимающих в нем участие; - структуру нормативно-правового акта, правила его действия во времени, пространстве и по кругу лиц; - процедуру внесения изменений в нормативно-правовые акты и их отмены; содержание основных положений трудового законодательства, процессуальные формы их реализации, - понятие и виды юридических фактов, понятие и виды трудовых правоотношений, их субъекты, объекты, содержание; - понятие и меры ответственности за правонарушения, в области трудового права.
B (Very Good) –«отлично» (от 50 до 59 баллов)	- Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения, составлять проекты правовых документов.	
C (Good) — «хорошо» от 40 до 49 баллов	- Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения	

	квалифицированно толковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения, составлять проекты правовых документов не достаточно сформированы.	**На уровне умений:** - обосновывать необходимость принятия и разработки нормативно-правовых актов в правовой сфере в области трудового права; - определять место нормативно-правового акта в системе источников трудового права; - логично и последовательно распределять содержание нормативно-правового акта по главам, статьям, пунктам и подпунктам; - применять современные информационные технологии для поиска и обработки правовой информации; - толковать нормы трудового права; - применять нормы трудового права при решении конкретных казусов (задач); - квалифицировать юридические факты; - определять подлежащие применению нормативно правовые акты. **На уровне навыков:** - анализ перспектив принятия разрабатываемого нормативно-правового акта; - сбора и обработки информации для разработки нормативно-правового акта; - сопоставления содержания разрабатываемого нормативно-правового акта с действующими нормативно-правовыми актами и актами, ранее регулировавшими подобные правоотношения; - лаконичного, четкого и недвусмысленного изложения юридических
D (Satisfactory) – «хорошо» (от 30 до 39 баллов)	- Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся не до конца использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения, составлять проекты правовых документов не достаточно сформированы.	
E (Sufficient) — «удовлетворительно» от 20 до 29 баллов	- Ответ дан не полностью либо ответ частично верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, но изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика; обучающийся испытывает трудности с толкованием нормативных правовых актов, дачей юридических заключений и составлением проектов правовых документов.	
FX (Fail), F (Fail) – «не удовлетворительно» - от 0 до 19 баллов	- Ответ неверный либо ответ отсутствует, либо дан с использованием недействующих нормативных правовых актов, обучающийся не умеет толковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения и составлять проекты правовых документов.	

		норм; - навыки работы с нормативными правовыми актами, необходимыми для их применения в конкретных ситуациях; - навыки анализа, нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения; - навык анализа правоприменительной практики.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа обучающихся направлена на решение следующих задач:

1. Выработка знаний о трудовом праве, раскрытие специфических особенностей осуществления отдельных видов трудовой деятельности;
2. Формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие умений схватывания и понимания проблемных вопросов трудового права;
3. Развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу в разрешении методологических проблем в области трудового права;
4. Развитие и совершенствование практических навыков при самостоятельном составлении документов правового характера.

Для решения первой задачи обучающимся предлагаются аналитический отчет по основным темам дисциплины «Защита трудовых прав и трудовые споры». Результаты работы обсуждаются на практических занятиях.

Для решения второй задачи – формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие умений схватывания и понимания проблемных вопросов трудового права необходимо подготовить презентацию по предлагаемым научным статьям/текстам относительно методологических вопросов, связанных с рассматриваемыми аспектами трудового права. Проверка выполнения заданий осуществляется как на практических занятиях с помощью устных выступлений обучающихся (при опросе) и их коллективного обсуждения (в форме групповых дискуссий).

Для решения третьей задачи – развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу организуются специальные учебные занятия в виде «свободно плавающей дискуссии» или мозгового штурма, при подготовке к которым обучающиеся заранее распределяются по группам, отстаивающим ту или иную точку зрения по обсуждаемой проблеме.

Для решения четвёртой задачи – развитие и совершенствование практических навыков при самостоятельном составлении юридических документов необходимо предоставить проект того или иного документа.

Рекомендуемые вопросы для самостоятельной подготовки к семинарским занятиям

Тема 1. Понятие «трудовых прав работников и работника». Понятие и виды трудовых споров. Понятие и классификация способов защиты трудовых прав по российскому законодательству .

Семинарское занятие № 1.

Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споро. Классификация трудовых споров. Система органов по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

Цель семинара - всесторонний анализ общих понятий и положений о трудовых спорах.

Задачи семинара:

1) определить основные способы защиты трудовых прав и свобод;

2) раскрыть самозащиту работниками трудовых прав;

3) рассмотреть защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

4) проанализировать государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5) изучить судебную защиту;

6) дать определение трудовых споров;

7) рассмотреть классификацию трудовых споров;

8) раскрыть принципы рассмотрения трудовых споров;

9) определить подведомственность трудовых споров.

10) раскрыть особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров с участием посредника (процедура медиации).

Тема 2. Коллективные трудовые споры.

Семинарское занятие № 2.

Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров.

Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Цель семинара: всесторонний анализ порядка рассмотрения коллективных трудовых споров, а также ответственности за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Задачи:

1) дать понятие коллективного трудового спора;

2) определить стороны коллективного трудового спора;

3) проанализировать порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур;

4) определить роль государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров;

5) определить ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Вопросы:

Какие юридически значимые обстоятельства образуют понятие коллективного трудового спора?

Каков порядок выдвижения требований работников и их рассмотрения?

Какие неблагоприятные последствия могут наступить в случае возникновения коллективного трудового спора?

Каков общий порядок разрешения коллективных трудовых споров?

Почему ТК РФ предусмотрено урегулирование, а не разбирательство коллективных трудовых споров?

Чем обусловлены определенные этапы урегулирования коллективных трудовых споров?

Тема 3. Индивидуальные трудовые споры.

Семинарское занятие № 3.

Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Цель семинара - проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Задачи семинара:

1) изучить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам;

2) раскрыть порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде;

3) выявить особенности рассмотрения отдельных видов трудовых споров;

4) проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров государственных гражданских служащих.

Тема 4. Забастовка. Понятие и виды забастовок по российскому законодательству. **Процедура проведения забастовки. Юридические органы. Правовые последствия незаконных забастовок.**

Семинарское занятие № 4.

Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Правовые последствия участия в незаконной забастовке.

Вопросы к семинару:

Право на забастовку.

Порядок проведения забастовки.

Порядок признания забастовки незаконной.

Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Тема 5. Государственный надзор и контроль в сфере защиты трудовых прав.

Семинарское занятие № 5.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Государственный надзор и контроль в системе способов защиты трудовых прав работников.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Формы государственного надзора и контроля.

Государственный контроль органов прокуратуры за соблюдением норм трудового права.

Федеральная инспекция труда. Деятельность органов Федеральной инспекции труда.

Внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства

Деятельность федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности и его территориальных органов.

Тема 6. Особенности защиты трудовых прав в судебном порядке.

Семинарское занятие № 6.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде. Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.

Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС.

Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Вопросы по семинару:

Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Сроки обращения в суд.

Подсудность трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

Проверка судом правомерности увольнения работника при рассмотрении трудового спора о восстановлении на работе.

Восстановление на работе неправомерно переведенных и незаконно уволенных работников.

Тема 7. Особенности международных трудовых споров.

Семинарское занятие № 7.

Вопросы к семинару:

Понятие международного трудового права.

Цели, задачи и принципы международного трудового права.

Предмет международного трудового права.

Место международного трудового права в международном публичном и международном частном праве.

Предпосылки создания универсальной международной организации в области труда.

Значение Деклараций МОТ 1944, 1998, 2008 годов для развития международного трудового права.

Источники международно-правового регулирования труда: понятие и классификация. Межгосударственная унификация трудового права. Влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда.

Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации. Международная организация труда - специализированное учреждение ООН. Нормотворческая деятельность МОТ.

Контрольные процедуры в рамках Европейской социальной Хартии Средства международно-правовой защиты социальных прав Совета Европы: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, Европейская социальная хартия. Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в международном праве.

Трудовое право ЕС и его институциональная основа. Компетенция институтов ЕС в сфере труда.

Правовое регулирование свободы передвижения лиц в ЕС. Передвижение граждан из третьих стран в ЕС. Правовые средства защиты от дискриминации в области труда.

Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений в Европейском Союзе. Правовое регулирование коллективных трудовых отношений Правовая регламентация трудовых отношений международных гражданских служащих.

Международные соглашения о международной гражданской службе. Внутриорганизационное регулирование труда международных гражданских служащих. Порядок разрешения трудовых споров в рамках международной гражданской службы

Общая характеристика правового положения иностранных трудящихся на территории Российской Федерации. Привлечение и использование иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию: критический анализ. Особенности правового положения иностранных трудящихся по международным соглашениям с участием Российской Федерации.

Тема 8. Исполнение решений суда по трудовым спорам. Особенности исполнения решений суда по спорам о восстановлении на работе.

Семинарское занятие № 8.

Особенности исполнения решений о восстановлении на работе незаконно уволенных и переведенных работников. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10653-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430983; .
2. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-10573-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430869;
3. Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430975;

4. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 395 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432111;

5. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01118-0. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5? utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362;

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С.А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772? utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362;

7. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158? utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

6.2. Дополнительная литература.

1. . Агафонова, Г.А. Судебная практика по трудовым спорам / Г.А. Агафонова. - М.: Проспект, 2017. - 661 с.

2. Бытовые услуги: Правила и перечни, лицензирование и сертификация, документы строгой отчетности, трудовые вопросы / ред. М.А. Шевченко. - М.: Приор, 2017. - 320 с.

3. Ержанов, М.С. Трудовому коллективу об учете и контроле в условиях рыночной экономики / М.С. Ержанов. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 160 с

4. Липень, Л.И. Образцы трудовых договоров с комментариями / Л.И. Липень. - М.: Деловая и учебная литература; Издание 2-е, 2018. - 205 с.

5. Соловьев, А.А. Срочный трудовой договор. Правила заключения и расторжения / А.А. Соловьев. - М.: Приор, 2018. - 805 с.

6. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/428199;

7. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/425842.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс

2. Определение Верховного Суда РФ от 15.12.2014 г. № 41-КГ14-32 // СПС Консультант-Плюс

3. Решение Губкинского городского суда Белгородской области от 19 декабря

2014 г. по делу 2-1470/2014 ~ М-1370/2014 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rospravosudie.com.

4. Постановление Президиума Забайкальского краевого суда от 26 февраля 2015 года № 44Г-11-2015 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rospravosudie.com;

5. Решение Лаганского районного суда от 14 мая 2015 г. по делу № 2-102/2015 2-102/2015~М-110/2015 2-102/2015Г М-110/2015 // // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sudact.ru/.

6. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 13.02.2014 по делу № 33-809 // СПС Консультант-Плюс.

7. Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях. Ратифицирована Российской Федерацией. См.: Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/;

8. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2018)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018) // http://www.vsrf.ru//.

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 “О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям”// http://www.vsrf.ru//.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// http://www.vsrf.ru//.

11. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // http://www.vsrf.ru//.

12. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) // http://www.vsrf.ru//.

13. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) // http://www.vsrf.ru//.

1. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018);

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (в ред. от 27 декабря 2018 г. N 549-ФЗ, с изменениями вступающими в силу с 27 июня 2019 г.);

4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 27.12.2018 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019);

5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(в ред. от 11 декабря 2018 г. N 461-ФЗ);

6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от от 18 апреля 2018 г. N 86-ФЗ);

7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне" (в ред. от 29 июля 2018 г. N 256-ФЗ);

8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (в ред.: от 31 декабря 2017 г. N 498-ФЗ);

6.5. Интернет-ресурсы.

8. www.kremlin.ru Президент Российской Федерации
9. www.gov.ru Сервер органов государственной власти Российской Федерации
10. http://www.gov.ru/main/page7.html Федеральное собрание РФ
11. http://www.duma.gov.ru/ Государственная Дума ФС РФ
12. www.vsrf.ru Верховный Суд Российской Федерации
13. www.ksrf.ru Конституционный Суд Российской Федерации
14. http://www.cikrf.ru Центральная избирательная комиссия РФ

6.6 Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1 www.consultant.ru Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

2 http://base.garant.ru - Справочно-Правовая Система Гарант.

3 http://diss.rsl.ru Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций.

4 www.iqlib.ru Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.

5 http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.

6. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».