

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

Филиал РГГУ в г. Домодедово

Кафедра юридических дисциплин

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль) «Гражданско-правовой»
Уровень высшего образования «бакалавриат»
Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Домодедово
2021

Трудовые споры
Рабочая программа дисциплины
Составитель:
к.ю.н. Пиптюк А.В.

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
юридических дисциплин
филиала РГГУ в г. Домодедово
№11 от 14.06.2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: Формирование комплекса знаний об индивидуальных и коллективных трудовых спорах, порядке их разрешения, а также выработка практических навыков использования данного института при защите трудовых прав работников и работодателей.

Задачи:

- Формирование знаний о научных и нормативных основах института индивидуальных и коллективных трудовых споров, их причинах и условиях, способствующих их возникновению.
- Формирование осознанных представлений об особенностях рассмотрения и разрешения трудовых споров.
- Формирование навыков самостоятельной оценки нормативных правовых актов в сфере разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Формирование практических навыков применения правовых норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по трудовым спорам.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-5 Способен разрабатывать стандарты, правила, локальные и иные акты организаций, органов власти и иных образований в области контроля, стимулирования качества выполнения трудовых функций, профессионального роста.	ПК-5.1 Знает трудовое законодательство РФ, формы повышения квалификации и их гарантии, основные виды типичных локальных и иных актов организации, органов власти и иных образований в области организации, контроля, стимулирования качества выполнения трудовых функций.	<p><i>Знать:</i> законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, принципы построения системы норм права, соотношение норм национального и международного права, причины возникновения правонарушений.</p> <p><i>Уметь:</i> оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками анализа признаков правомерного поведения, навыками разрешения юридических коллизий, навыками квалификации правонарушений</p>

	<p>ПК-5.2 Умеет формировать и давать правовую оценку локальных актов организаций, органов власти и иных образований в области организации трудовой деятельности, выбирать оптимальные меры дисциплинарной ответственности и поощрения.</p>	<p><i>Знать:</i> принципы правовой квалификации обстоятельств дела.</p> <p><i>Уметь:</i> юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> приемами правовой квалификации обстоятельств дела.</p>
	<p>ПК-5.3 Обладает навыками применения мер дисциплинарной ответственности и поощрения.</p>	<p><i>Знать:</i> законодательство Российской Федерации об основах государственного регулирования различных видов деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> организовывать работу по разработке стандартов, правил, инструкций, методических и иных материалов.</p> <p><i>Владеть:</i> приемами по подготовке проектов локальных и нормативных правовых актов по совершенствованию законодательства Российской Федерации</p>

1.3. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовые споры» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Административное право Гражданское право Конституционное право Теория государства и права Трудовое право

В результате освоения дисциплины (*модуля*) формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Адвокат в гражданском процессе», «Основы профессиональной деятельности», прохождения производственной и преддипломной практик.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем _40_ ч., промежуточная аттестация ___ ч., самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. курсовая работа, 36 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	Понятие и причины возникновения трудовых споров	5	2	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
2	Виды трудовых споров	5	2	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
3	Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров	5	2	1	1			4	Доклады Блиц опрос
4	Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	5	2	1	1			4	Оценка выполнения практических заданий;
5	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	5	2	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
6	Рассмотрение	5	2	2	1			4	Устное

	индивидуальных трудовых споров в судах								сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
7	Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	5	2	2	1			4	Решение практических задач – кейсов Тест
8	Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров	5	2	1	1			2	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
9	Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров	5	1	1	1			2	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
10	Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров	5	1	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
	Зачет	5							Собеседование по вопросам
	итого		18	12	10			36	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., промежуточная аттестация ч., самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. курсовая работа, 48 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Промежуточная аттестация	Самостоятель- ная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (<i>по семестрам</i>)
			Контактная							
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия				
1	Понятие и причины возникновения трудовых споров	6	1	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме	
2	Виды трудовых споров	6	1	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме	
3	Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров	6	1		1			4	Доклады Блиц опрос	
4	Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	6	1		1			4	Оценка выполнения практических заданий;	
5	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	6	1	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме	
6	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах	6	2	1	1			8	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом	

									занятия в диалоговом режиме
7	Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров	6	2	1	1			8	Решение практических задач – кейсов Тест
8	Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров	6	1	1	1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
9	Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров	6	1		1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
10	Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров	6	1		1			4	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
	Зачет	6							Собеседование по вопросам
	итого		12	6	10			48	

3. Содержание дисциплины.

Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров

Понятие трудовых споров. История появления термина «трудовые споры». Причины возникновения трудовых споров. Трудовые правонарушения. Условия возникновения трудовых споров (экономические, социальные, юридические). Принципы разрешения трудовых споров.

Тема 2. Виды трудовых споров.

Виду трудовых споров по спорящему субъекту и предмету спора (индивидуальные и коллективные трудовые споры). Отличие индивидуальных трудовых споров от коллективных. Виду трудовых споров по характеру спора. Классификация трудовых споров по виду спорного правоотношения.

Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров.

Конституция РФ. Международные правовые акты о трудовых спорах. Трудовой кодекс. Иные федеральные законы в сфере отношений по разрешению трудовых споров. Постановления Пленума Верховного суда по трудовым спорам.

Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Комиссия по трудовым спорам как юрисдикционный орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры. Суд как орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры. Подсудность индивидуальных трудовых споров.

Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Образование комиссии по трудовым спорам. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения работника в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.

Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

Условия для рассмотрения индивидуального трудового спора в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работника от судебных расходов. Порядок и сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Порядок и сроки рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Участие прокурора в судебном разбирательстве по отдельным категориям дел. Решение суда по индивидуальным трудовым спорам. Обжалование решения суда.

Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение споров об отказе в приеме на работу. Рассмотрение споров о признании правоотношений трудовыми. Рассмотрение споров о переводе работника на другую работу. Рассмотрение споров об увольнении работника по его инициативе. Рассмотрение споров об увольнении работника по инициативе работодателя. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров о заработной плате. Рассмотрение споров о привлечении работника к материальной ответственности. Рассмотрение споров о материальной ответственности работодателя и работника.

Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор. День начала коллективного трудового спора. Выдвижение требований работников и их представителей. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений. Примирительные процедуры. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров.

Понятие забастовки. Право на забастовку. Правовые основания проведения забастовки. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Порядок проведения забастовки. Правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

Незаконные забастовки. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о проведении забастовки.

Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров.

Государственные органы, участвующие в разрешении коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости как орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Полномочия органов исполнительной власти, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров.

4. Образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Трудовые споры» используются различные образовательные технологии: аудиторные занятия проводятся в виде лекций и семинарских занятий. Лекции проводятся по типу проблемных лекций, лекций-визуализаций, лекций-бесед, лекций-дискуссий, лекций с разбором конкретных ситуаций.

Практические занятия проводимые по типу дискуссии, предусмотрено обсуждение основополагающих и наиболее сложных вопросов курса, заслушивание докладов и результатов выполнения аналитических и практических заданий. Темы практических занятий отражают последовательность изучения курса в соответствии с программой.

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку докладов, выполнение аналитических и практических работ, работу с нормативно-правовыми актами и информационными ресурсами. Для самостоятельной работы студентов подготовлены задания для самостоятельной работы, список источников и литературы.

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров	Лекция 1.	Вводная лекция
		Семинар 1 Практическое занятие	Дискуссия Обсуждение вопросов. Устный опрос. Решение кейс-задач
2.	Тема 2. Виды трудовых споров.	Лекция 2.	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме
		Семинар 2. Практическое занятие	Выполнение практических заданий Решение кейс-задач
3.	Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров.	Лекция 3.	Проблемная лекция
		Семинар 3. Практическое занятие	Устное сообщение, опрос, дискуссия, участие в практическом занятии в диалоговом режиме Решение кейс-задач
4.	Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	Лекция 4.	Лекция с разбором конкретной ситуации
		Семинар 4. Практическое	Дискуссия на практическом занятии

		занятие	Решение кейс-задач
5.	Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.	Лекция 5.	Лекция с применением техники обратной связи
		Семинар 5.	Практическое занятие - развернутая беседа с обсуждением докладов
		Практическое занятие	Решение кейс-задач
6.	Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.	Лекция 6.	Лекция-дискуссия
		Семинар 6.	Дискуссия Обсуждение вопросов. Устный опрос.
		Практическое занятие	Решение кейс-задач
7.	Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров.	Лекция 7.	Проблемная лекция
		Семинар 7	Практическое занятие - развернутая беседа с обсуждением докладов, тестирование
		Практическое занятие	Решение кейс-задач
8.	Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров.	Лекция 8.	Лекция с применением техники обратной связи
		Семинар 8.	Дискуссия
		Практическое занятие	Решение кейс-задач
9.	Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров	Лекция 9.	Проблемная лекция
		Семинар 9.	Дискуссия Обсуждение вопросов. Устный опрос.
		Практическое занятие	Решение кейс-задач
10.	Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров.	Лекция 10.	Лекция -визуализация
		Семинар 10.	Дискуссия Обсуждение вопросов. Устный опрос.
		Практическое занятие	Решение кейс-задач

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории филиала РГГУ в г. Домодедово для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и

- доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
 - консультации с использованием телекоммуникационных средств.

Самостоятельная работа студентов организуется с использованием правовых систем «Гарант», «Консультант +» и др., свободного доступа к Интернет-ресурсам, в том числе интернет-сайтов организаций, содействующих проведению внесудебных процедур урегулирования споров, библиотеки РГГУ, в том числе электронных библиотечных систем.

5. Оценка планируемых результатов обучения

(для очной формы обучения)

Форма контроля	Максимальное количество баллов за одну работу	Максимальное количество баллов всего
Посещение лекций	2	20
Участие в обсуждении теоретических вопросов на занятиях	5	10
Подготовка и защита доклада	5	10
Тестирование	5	10
Решение задач	10	10
Всего за текущий контроль		60
Зачет/зачет с оценкой/экзамен		40
Итого за семестр		100

Система оценивания

(для очно-заочной формы обучения)

Форма контроля	Максимальное количество баллов за одну работу	Максимальное количество баллов всего
Посещение лекций	2	20
Участие в обсуждении теоретических вопросов на занятиях, решение задач	5	5
Подготовка и защита доклада	5	5
Тестирование, выполнение письменной работы	30	30
Всего за текущий контроль		60
Зачет/зачет с оценкой/экзамен		40
Итого за семестр		100

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (EuropeanCreditTransferSystem; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS
--------------------	--------------------	------------

95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо	зачтено	C
56 – 67			D
50 – 55	удовлетворительно	зачтено	E
20 – 49			FX
0 – 19	неудовлетворительно	не зачтено	F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»/» зачтено («отлично»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне — «высокий».</p>
82-68/C	«хорошо»/» зачтено («хорошо»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне — «хороший».</p>
67-50/D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено («удовлетворительно»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p>

		<p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной ,сформированы на уровне — «достаточный».</p>
49-0/F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные задания и вопросы для дискуссий, круглых столов, докладов (ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3)

1. Трудовой конфликт и трудовой спор: соотношение понятий.
2. Классификация трудовых споров.
3. Принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров, их характеристика.
4. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
5. Комиссия по трудовым спорам как орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
6. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.
7. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о признании отношений трудовыми.
8. Особенности разрешения споров об увольнении работника по инициативе работодателя (на примере одного из оснований увольнения работника по инициативе работодателя, перечисленных в ст. 81 ТК РФ).
9. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора.
10. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие, основания и порядок объявления.
11. Основания и порядок признания забастовки незаконной.

Демонстрационные тесты (ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3)

Вопрос №1.

В каком году в нормативных актах СССР или России впервые появилось понятие «трудовые

споры»?

Варианты ответов:

1. 1971
2. 1991
3. 1961
4. 2001

Вопрос №2.

Являются ли постановления Пленума Верховного Суда РФ источниками правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров?

Варианты ответов:

1. да, являются
2. нет, не являются
3. являются, но только в отношении индивидуальных трудовых споров
4. являются, но только в отношении коллективных трудовых споров

Вопрос №3.

Споры о восстановлении работника на работе подведомственны

Варианты ответов:

1. как суду, так и комиссии по трудовым спорам
2. только комиссии по трудовым спорам
3. только суду
4. суду, комиссии по трудовым спорам и федеральной инспекции труда

Вопрос №4.

К причинам субъективного характера, обуславливающим возникновение трудовых споров, можно отнести

Варианты ответов:

1. наличие пробелов в трудовом законодательстве
2. наличие коллизий в трудовом законодательстве
3. незнание или неправильно толкование работником или работодателем норм трудового права
4. наличие достаточно большого количества правовых норм об индивидуальных трудовых спорах в Трудовом кодексе РФ

Вопрос №5.

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры является

Варианты ответов:

1. конституционным правом работников
2. конституционным правом работников, работодателей и государственных органов
3. конституционным правом работодателя
4. нет правильного ответа

Вопрос №6.

В какой статье Конституции РФ закреплены основные трудовые права граждан?

Варианты ответов:

1. 18
2. 25
3. 33
4. 37

Вопрос №7.

Определение индивидуального трудового спора дано в

Варианты ответов:

1. Конституции РФ
2. Трудовом кодексе РФ
3. не дано нигде
4. в Федеральном законе «О трудовых спорах в РФ»

Вопрос №8.

Понятие «примирительные процедуры» дано в

Варианты ответов:

1. Конституции РФ
2. Трудовом кодексе РФ
3. Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
4. Гражданском процессуальном кодексе РФ

Вопрос №9.

Право на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения гарантировано

Варианты ответов:

1. Федеральным законом «О порядке разрешения трудовых споров в РФ»
2. международными договорами РФ
3. Конституцией РФ
4. Федеральным законом «О трудовых спорах в РФ»

Вопрос №10.

Содержит ли Трудовой кодекс РФ требования к минимальному количеству членов комиссии по трудовым спорам (КТС)?

Варианты ответов:

1. да, 12 членов КТС
2. нет
3. да, 10 членов КТС
4. да, 8 членов КТС

Вопрос №11.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется

Варианты ответов:

1. работодателем
2. работниками
3. как работниками, так и работодателем
4. государственной инспекцией труда

Вопрос №12.

Индивидуальные трудовые споры, которые возникают при отказе в приеме на работу, рассматриваются

Варианты ответов:

1. комиссией по трудовым спорам
2. примирительной комиссией
3. судом
4. федеральной инспекцией труда

Вопрос №13.

Что является основным способом разрешения коллективного трудового спора?

Варианты ответов:

1. обращение в комиссию по трудовым спорам
2. обращение в суд
3. примирительные процедуры
4. обращение в государственную инспекцию труда

Вопрос №14.

Каким нормативным правовым актом предусмотрено право работников на забастовку?

Варианты ответов:

1. Конституцией РФ
2. Федеральным законом «О трудовых спорах в РФ»
3. Федеральным законом «О забастовках в РФ»
4. Конституцией РФ и Федеральным законом «О трудовых спорах в РФ»

Вопрос №15.

Локаут – это

Варианты ответов:

1. ответственность работодателя по окончании проведения забастовки
2. решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору
3. перевод работника по инициативе работодателя на другую работу в связи с его участием в забастовке
4. увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке

Вопрос №16.

Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении

Варианты ответов:

1. Министерства труда и социальной защиты РФ
2. Министерства здравоохранения и социального развития РФ
3. Министерства труда и здравоохранения РФ
4. Президента РФ

Вопрос №17.

Свойство трудовых споров, которое определяет отнесение полномочий по рассмотрению и разрешению трудовых споров к ведению определенного суда, – это

Варианты ответов:

1. подведомственность трудовых споров
2. судебная медиация
3. подсудность трудовых споров
4. нет правильного ответа

Вопрос №18.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны

Варианты ответов:

1. Верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения
2. мировым судьям
3. районным судам
4. Верховному Суду РФ

Вопрос №19.

Распределение компетенции по рассмотрению трудовых споров между органами, наделенными правом их разрешать, – это

Варианты ответов:

1. подведомственность трудовых споров
2. подсудность трудовых споров
3. оба варианта верны
4. нет правильного ответа

Вопрос №20.

Не относится к принципам разрешения трудовых споров

Варианты ответов:

1. доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы за разрешением трудового спора
2. законность
3. быстрота рассмотрения трудовых споров
4. платность рассмотрения трудовых споров

Демонстрационные кейс-задачи

(ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3)

1. Мария (имя изменено) имела 22-летний стаж в благотворительной деятельности, и когда ее пригласили на должность исполнительного директора благотворительного фонда, она согласилась. Основной задачей Марии было привлекать денежные средства благотворителей для помощи подопечным фонда — детям с онкологическими заболеваниями. С этой целью Мария вела сайт фонда и его страницы в соцсетях, размещая там информацию о детях, включая их Ф. И. О., диагнозы, данные о ходе лечения, а также сведения о текущем состоянии здоровья и фотографии.

Однажды Мария выяснила, что фонд не намерен перечислять все собранные средства на лечение детей. После того как работница потребовала разъяснений у работодателя, ее попросили написать заявление об увольнении по собственному желанию. Мария отказалась, и ее уволили по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК в связи с разглашением охраняемой законом тайны.

Фонд утверждал, что работница разгласила персональные данные детей, опубликовав сведения о них на своей личной странице в Facebook. Сделала это Мария, по мнению фонда, вопреки условию трудового договора, по которому она должна была соблюдать режим конфиденциальности в отношении сведений, являющихся секретом производства, в том числе сведений о подопечных фонда. Кроме того, по договору Мария обязалась не использовать и не публиковать без предварительного письменного согласия работодателя информацию, полученную в связи с трудовой деятельностью. Посчитав увольнение незаконным, Мария обратилась в суд.

Решите спор.

2. В 2016 году Семена (имя работника изменено) приняли на работу на должность регионального менеджера. Работник проживал и исполнял свои должностные обязанности в Саратове. Работодатель был зарегистрирован в Черкесске, обособленного структурного подразделения в Саратове у него не было. Трудовой договор в письменной форме с Семеном не заключили. Однако работодатель издал приказ о приеме сотрудника на работу и внес соответствующую запись в его трудовую книжку.

В 2018 году работодатель решил, что Семен плохо справляется со своими обязанностями и на его место нужно назначить другого работника. Семен готов был расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, но просил выплатить ему компенсацию. Работодатель решил сэкономить и уволил сотрудника за прогул.

Расторжение трудового договора по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК компания обосновывала тем, что из заявления о приеме на работу, приказа, штатного расписания и иных кадровых документов следовало, что Семен должен был исполнять трудовые обязанности по месту нахождения работодателя, то есть в Черкесске, а не в Саратове.

Семен счел увольнение незаконным и подал иск в том числе о восстановлении на работе, об обязанности работодателя оформить трудовой договор письменно, включить в него условия о дистанционной работе и разъездном характере работы на территории Саратова и Саратовской области.

Решите спор.

Примерные вопросы для подготовки к зачету (ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3)

1. Понятие трудового спора. Причины возникновения трудовых споров.
2. Принципы разрешения трудовых споров.
3. Виды трудовых споров.
4. Отличия индивидуального трудового спора от коллективного трудового спора.
5. Индивидуальный трудовой спор: понятие, субъекты, момент возникновения.
6. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, день начала.
7. Законодательство о трудовых спорах. Подзаконные нормативные акты о рассмотрении трудовых споров.
8. Характеристика постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам
9. Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров. Определение подведомственности индивидуального трудового спора.
10. Порядок образования и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения работника в КТС.
11. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Порядок принятия и содержание решения КТС.
12. Обжалование и исполнение решений КТС.
13. Подсудность индивидуальных трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
14. Порядок рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.
15. Особенности рассмотрения споров об отказе в приеме на работу.
16. Особенности рассмотрения споров о признании отношений трудовыми.
17. Особенности рассмотрения споров о переводе работника на другую работу.
18. Проверка судом правомерности увольнения работника по его инициативе.
19. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников.
20. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации
21. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей.
22. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за прогул.
23. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за появление на работе в состоянии опьянения.
24. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за разглашение охраняемой тайны.
25. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с утратой доверия.

26. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за аморальный проступок.
27. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
28. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о заработной плате.
29. Особенности рассмотрения споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.
30. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работодателя перед работником.
31. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работника перед работодателем.
32. Общая характеристика порядка рассмотрения коллективных трудовых споров.
33. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
34. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
35. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
36. Понятие забастовки. Право на забастовку.
37. Объявление забастовки.
38. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
39. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с проведением забастовки.
40. Незаконные забастовки.
41. Ответственность работников за незаконные забастовки.
42. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (Справочная правовая система «КонсультантПлюс»).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (текущая ред.) (Справочная правовая система «КонсультантПлюс»).
5. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (текущая ред.) "Об общественных объединениях" // "Собрание законодательства РФ", 22.05.1995, N 21, ст. 1930.
6. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (текущая ред.) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // "Собрание законодательства РФ", 15.01.1996, N 3, ст. 148.

Основная литература:

1. Галиуллина Р.Х. Рассмотрение индивидуальных трудовых (служебных) споров в гражданском судопроизводстве : учебно-практическое пособие / Галиуллина Р.Х., Комлев Н.Ю.. — Казань : Казанский юридический институт МВД России, 2020. — 112 с. — ISBN 978-5-906977-71-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108609.html> (дата обращения: 07.12.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Буянова, А. В. Трудовое право России. Особенная часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2018. — 264 с. — ISBN 978-5-907100-27-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / Сапфинова А.А., Волкова В.В.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81697.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература

4. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Вышеславова Т.Ф. Разрешение трудовых споров : практикум / Вышеславова Т.Ф.. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/69430.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/>

2. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.elibrary.ru/>

3. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.nns.ru/>

4. Гарант – информационно-правовой портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.garant.ru.

5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : www.rosmintrud.ru.

6. Официальный сайт Министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : www.arhzan.ru/home.aspx.

7. Официальный Интернет-портал правовой информации: Государственная система правовой информации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.pravo.gov.ru.

8. Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.consultant.ru.

9. Российская газета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.rg.ru.

10. <http://www.consultant.ru/> - официальный сайт компании «Консультант Плюс»

11. <http://www.garant.ru/> - официальный сайт компании «Гарант»

12. <http://www.president.kremlin.ru/> - официальный сайт Президента Российской Федерации

13. <http://government.ru/> - официальный сайт Правительства Российской Федерации.

14. <http://www.fms.gov.ru/> - официальный сайт Федеральной миграционной службы

15. <http://www.mchs.gov.ru/> - официальный сайт Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Российской Федерации.

16. <http://www.minjust.ru/> - официальный сайт Министерства юстиции Российской Федерации

17. <http://www.mil.ru/> - официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации.

18. <http://genproc.gov.ru/> - официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Реализация учебной дисциплины требует наличия лекционного кабинета со следующим оборудованием:

1. Ноутбук с программным обеспечением MicrosoftPowerPoint;
2. Проектор для демонстрации слайдов MicrosoftPowerPoint;
3. Экран для демонстрации слайдов MicrosoftPowerPoint.

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) филиала, электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и практических занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров

(1 ч. для очной формы обучения, 1 ч. для очно-заочной формы обучения)

1. Понятие трудового спора. Причины возникновения трудовых споров.
2. Принципы разрешения трудовых споров.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

Тема 2. Виды трудовых споров

(1 ч. для очной формы обучения, 1 ч. для очно-заочной формы обучения)

1. Виды трудовых споров.
2. Отличия индивидуального трудового спора от коллективного трудового спора.
3. Индивидуальный трудовой спор: понятие, субъекты, момент возникновения.
4. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, день начала.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

Тема 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

(1 ч. для очной формы обучения, - ч. для очно-заочной формы обучения)

1. Законодательство о трудовых спорах. Подзаконные нормативные акты о рассмотрении трудовых споров.
2. Характеристика постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

Тема 4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

(1 ч. для очной формы обучения, - ч. для очно-заочной формы обучения)

1. Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров.
2. Определение подведомственности индивидуального трудового спора.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

***Тема 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам
(1 ч. для очной формы обучения, 1 ч. для очно-заочной формы обучения)***

1. Порядок образования и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок обращения работника в КТС.
2. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Порядок принятия и содержание решения КТС.
3. Обжалование и исполнение решений КТС.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

***Тема 6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах
(1 ч. для очной формы обучения, 1 ч. для очно-заочной формы обучения)***

1. Подсудность индивидуальных трудовых споров. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
2. Порядок рассмотрения судом индивидуального трудового спора. Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

***Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров
(1 ч. для очной формы обучения, 1 ч. для очно-заочной формы обучения)***

1. Особенности рассмотрения споров об отказе в приеме на работу.
2. Особенности рассмотрения споров о признании отношений трудовыми.
3. Особенности рассмотрения споров о переводе работника на другую работу.
4. Проверка судом правомерности увольнения работника по его инициативе.
5. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников.
6. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации
7. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей.
8. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за прогул.
9. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за появление на работе в состоянии опьянения.
10. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за разглашение охраняемой тайны.
11. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника в связи с утратой доверия.
12. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за аморальный проступок.

13. Особенности рассмотрения споров об увольнении работника за предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

14. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о заработной плате.

15. Особенности рассмотрения споров о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

16. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работодателя перед работником.

17. Особенности рассмотрения споров о материальной ответственности работника перед работодателем.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

***Тема 8. Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров
(1 ч. для очной формы обучения, 1 ч. для очно-заочной формы обучения)***

1. Общая характеристика порядка рассмотрения коллективных трудовых споров.
2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

***Тема 9. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров
(1 ч. для очной формы обучения, - ч. для очно-заочной формы обучения)***

1. Понятие забастовки. Право на забастовку.
2. Объявление забастовки.
3. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
4. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с проведением забастовки.
5. Незаконные забастовки.
6. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

***Тема 10. Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров
(1 ч. для очной формы обучения, - ч. для очно-заочной формы обучения)***

1. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Практическое занятие: решение кейс-задач.

Список литературы: 1,2,3,4,5.

9.2. Методические рекомендации по выполнению письменных работ

1. Суть и значение письменной работы.

Письменная работа является документом, свидетельствующими об уровне самостоятельной работы и степени овладения студентами программного материала и его умением кратко и доходчиво проанализировать и изложить в письменной форме выбранную тему.

Выполнение работ существенно влияет на самообразование студентов как специалистов в области юриспруденции, так как это является важным видом самостоятельной интеллектуальной деятельности.

2. Цели письменной работы:

Целью работы являются: развитие интереса студента(ки) к проблемам в области трудового права; умение работать с различными источниками информации; делать правильные выводы и эффективные предложения.

3. Порядок подготовки письменной работы.

Тема письменной работы выбирается студентами самостоятельно.

После выбора темы слушателям необходимо составить предварительный список литературы..

Готовая работа в напечатанной форме сдается ведущему курс преподавателю.

4. Требования к письменной работе.

Главный критерий качества работы – полнота и комплексность освещения темы. Каждый раздел работы должен начинаться с соответствующего заголовка по оглавлению с нумерацией каждой страницы. Работа, не отвечающая определенным нормам, к защите не допускается. Небрежно выполненная работа также к защите не допускается.

Работа должна состоять из: оглавления, введения, основных разделов работы, заключения и списка литературных источников.

5. Примерная схема структуры письменной работы.

Титульный лист

Оглавление- содержание работы с нумерацией страниц.

Введение. Здесь формируются цели и задачи работы, обосновываются актуальность и практическая значимость темы, мотивы выбора. Можно отметить также трудности, встретившиеся при написании работы, характер использованных источников.

Основные разделы работы. Два, три и более разделов, для полноты освещения темы по основным постановочным вопросам. Постановочные вопросы – это вопросы, раскрывающие суть проблемы или темы. Каждый раздел начинается с заголовка, указанного в оглавлении или содержании с порядковым номером раздела.

Заключение. В нем формируются выводы, предложения или рекомендации по совершенствованию мероприятий, касающихся выбранной вами темы.

Список использованных источников и литературы. Здесь перечисляются источники, нормативные акты, официальные статистические сборники и публикации, монографии, статьи, периодические издания и так далее, которые были использованы при выполнении курсовой или контрольной работы (обязательно указывать год и место издания).

Приложение включает таблицы, копии контрактов, соглашений, писем, и т.д. . Причем их наличие значительно повышает ценность работы

Приложение 1

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Трудовые споры реализуется кафедрой юридических дисциплин филиала РГГУ в г. Домодедово

Цель дисциплины: Формирование комплекса знаний об индивидуальных и коллективных трудовых спорах, порядке их разрешения, а также выработка практических навыков использования данного института при защите трудовых прав работников и работодателей.

Задачи:

- Формирование знаний о научных и нормативных основах института индивидуальных и коллективных трудовых споров, их причинах и условиях, способствующих их возникновению.
- Формирование осознанных представлений об особенностях рассмотрения и разрешения трудовых споров.
- Формирование навыков самостоятельной оценки нормативных правовых актов в сфере разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Формирование практических навыков применения правовых норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по трудовым спорам.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-5.1 Знает трудовое законодательство РФ, формы повышения квалификации и их гарантии, основные виды типичных локальных и иных актов организации, органов власти и иных образований в области организации, контроля, стимулирования качества выполнения трудовых функций.

ПК-5.2 Умеет формировать и давать правовую оценку локальных актов организаций, органов власти и иных образований в области организации трудовой деятельности, выбирать оптимальные меры дисциплинарной ответственности и поощрения.

ПК-5.3 Обладает навыками применения мер дисциплинарной ответственности и поощрения.

В результате освоения дисциплины (*модуля*) обучающийся должен:

Знать:

- законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, принципы построения системы норм права, соотношение норм национального и международного права, причины возникновения правонарушений.
- принципы правовой квалификации обстоятельств дела.
- законодательство Российской Федерации об основах государственного регулирования различных видов деятельности.

Уметь:

- оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права.
- юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности.

- организовывать работу по разработке стандартов, правил, инструкций, методических и иных материалов.

Владеть:

- навыками анализа признаков правомерного поведения, навыками разрешения юридических коллизий, навыками квалификации правонарушений.

- приемами правовой квалификации обстоятельств дела.

- приемами по подготовке проектов локальных и нормативных правовых актов по совершенствованию законодательства Российской Федерации.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета, зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц.