

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра предпринимательского права

Рассмотрение трудовых споров в корпорациях

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
Специализация: Гражданско-правовая
Уровень высшего образования: специалитет

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Рассмотрение трудовых споров в корпорациях
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

кандидат юридических наук,

доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета ИЭУП РГГУ

М.А. Собенина

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры гражданского права и процесса

№ 4 от 28.11.2024

Оглавление

1. <u>Пояснительная записка</u>	4
1.1. <u>Цель и задачи дисциплины</u>	4
1.2. <u>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</u>	4
1.3. <u>Место дисциплины в структуре образовательной программы</u>	6
2. <u>Структура дисциплины</u>	6
3. <u>Содержание дисциплины</u>	8
4. <u>Образовательные технологии</u>	10
5. <u>Оценка планируемых результатов обучения</u>	10
5.1. <u>Система оценивания</u>	10
5.2. <u>Критерии выставления оценки по дисциплине</u>	11
5.3. <u>Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u>	12
6. <u>Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</u>	19
6.1. <u>Список источников и литературы</u>	19
6.2. <u>Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</u>	20
6.3. <u>Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</u>	20
7. <u>Материально-техническое обеспечение дисциплины</u>	20
8. <u>Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</u>	21
9. <u>Методические материалы</u>	22
9.1. <u>Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий</u>	22
<u>Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины</u>	24

Пояснительная записка

Цель и задачи дисциплины

Цели дисциплины «Рассмотрение трудовых споров в корпорациях» - сформировать у обучающихся теоретические знания в сфере правового регулирования отношений по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в корпорациях, сочетающееся с научным анализом трудового законодательства и практикой его применения, а также сформировать у обучающихся профессиональные компетенции в области применения норм, связанных с защитой трудовых прав работников.

Задачи:

- исследовать основные теоретические положения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- изучить особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;

-изучить особенности рассмотрения коллективных трудовых споров, в том числе право работников на забастовку;

- привить обучающимся навыки работы с практикой применения трудового законодательств различными субъектами права в сфере разрешения трудовых конфликтов;

-привить обучающимся навыки работы с особенностями защиты работниками трудовых прав и ответственности работодателя за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту прав работников, привлечения к дисциплинарной ответственности, нарушения требований охраны труда, задержки выплаты заработной платы и др.

- обучение студентов навыкам самостоятельной работы с законодательством и специальной литературой, умению реально оценивать конкретные правовые ситуации в области рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- рассмотреть процедуру медиации при разрешении трудовых споров.

Исходя из поставленной цели, основные задачи дисциплины решаются методологическим, а не информационным подходом к обучению, прежде всего, посредством получения, усвоения, и систематизации знаний в области трудового права. Обучающиеся должны сформировать определённые навыки как научно-теоретического подхода к рассматриваемым правовым явлениям, так и практического их использования в юридической работе.

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

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-4. Способен выявлять, пресекать, раскрывать, расследовать и предупреждать правонарушения и	ПК-4.1. Анализирует нормы материального права, подлежащие к применению при квалификации	Знать: законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы,

<p>преступления</p>	<p>преступлений и правонарушений</p>	<p>принципы построения системы норм права, соотношение норм национального и международного права, причины возникновения правонарушений Уметь: оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права Владеть: навыками анализа признаков правомерного поведения; навыками разрешения юридических коллизий; навыками квалификации правонарушений</p>
	<p>ПК-4.2. Способен квалифицировать преступления и иные правонарушения в различных сферах общественных отношений для осуществления процессов их выявления, пресечения, раскрытия, расследования и предупреждения</p>	<p>Знать: принципы правовой квалификации обстоятельств дела Уметь: юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности; Владеть: приемами правовой квалификации обстоятельств дела</p>
<p>ПК-5. Способен эффективно осуществлять профессиональную деятельность, обеспечивая защиту прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства</p>	<p>ПК-5.1. Понимает правовую основу регулирования защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства</p>	<p>Знать: механизм взаимодействия материальных и процессуальных норм, применяемых в целях защиты трудовых правоотношений; Уметь: определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; Владеть: навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых</p>

		правоотношений.
	ПК-5.2 Определяет наиболее эффективные способы защиты и восстановления нарушенных прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства в рамках конкретной правовой ситуации	Знать систему и иерархию нормативно-правовых актов, требования к форме и содержанию нормативно-правовых актов различного уровня, виды и способы толкования нормативно-правовых актов, субъекты толкования нормативно-правовых актов и их компетенцию Уметь осуществлять поиск всей необходимой информации для решения проблем и интерпретации правового предписания, определять компетенцию органов государственной власти и местного самоуправления, обладающих полномочиями по толкованию нормативных правовых актов, а также полномочиями по рассмотрению правовых споров Владеть специальной юридической терминологией, методами толкования нормативно-правовых актов, навыками абстрактного и казуального толкования нормативных правовых актов

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «рассмотрение трудовых споров в корпорациях» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана

Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Сем естр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	16
9	Семинары/лабораторные работы	26
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Трудовые споры :общие положения и понятия	<p>Основные способы защиты трудовых прав. Понятие самозащиты трудовых прав. Рассмотреть защиту трудовых прав профессиональными союзами. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Изучение судебной защиты. Определение трудового спора и трудового конфликта. Рассмотрение классификации трудовых споров. Рассмотрение принципов рассмотрения трудовых споров. Определение подведомственности трудовых споров.</p>
2	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в корпорациях	<p>Изучение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам. Порядок, сроки , обжалование решений комиссий по трудовым спорам. Раскрытие порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Возможность рассмотрения арбитражными судами заработной платы в случае ликвидации организации. Выявить особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Полномочия суда при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных споров государственных гражданских служащих.</p>
3	Рассмотрение коллективных трудовых споров в корпорациях	<p>Рассмотреть понятие коллективного трудового спора. Определение сторон коллективного трудового спора. Проанализировать порядок разрешения и рассмотрения коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур Определение участия государственных органов по разрешению коллективного трудового спора. Определение понятия забастовка. Раскрытие порядка проведения забастовки. Признание забастовки незаконной. Определение ответственности сторон в случае проведения незаконной забастовки. Ответственность сторон за нарушения в случае проведения коллективных трудовых споров</p>
4	Медиация в трудовых спорах	<p>Теоретико-правовые основы проведения процедуры медиации. Требования , предъявляемые к медиатору. Медиативное заключение.</p>

		Проведение процедуры медиации Сроки проведения медиации Преимущества и недостатки медиации в сфере трудовых споров работников
--	--	--

Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - доклад по проблемному вопросу - участие в дискуссии на семинаре - решение практических задач - тестирование	5 баллов	20 баллов
	5 баллов	20 баллов
	10 баллов	10 баллов
	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация – зачет с оценкой		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

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

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«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/ С	«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	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «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>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Оценка по дисциплине выставляются 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 навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются 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

Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинаре (ПК-4.1; 5.1)

1. Понятие индивидуального трудового спора (стороны, объект, содержание, момент возникновения).
2. Причины и предпосылки (поводы, условия) индивидуальных трудовых споров.
3. Принципы института индивидуальных трудовых споров.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
5. Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
6. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (подсудность, сроки для обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств).
7. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.

8. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов.

Тесты (ПК-4.1. ПК 5.1)

Вариант теста № 1

1 Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- А. Верховными судами республик, краевыми, областными и иными судами по заявлению работодателя или прокурора;
- Б. - Верховным судом Российской Федерации;
- В. - Генеральной прокуратурой Российской Федерации;
- Г. - Президентом РФ

2. Забастовка является незаконной (укажите неверный ответ):

- А. - в периоды военного и чрезвычайного положения;
- Б. - на объектах Вооруженных Сил и обеспечивающих безопасность страны;
- В. - при аварийно-спасательных работах;
- Г. запрещена работодателем по причине потери прибыли

3. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (указать неверный ответ):

- А. - дисциплинарную;
- Б. - гражданско-правовую;
- В. - административную;
- Г. - уголовную

4 При недостижении согласия в примирительной комиссии примирительные процедуры продолжает:

- А. - забастовка;
- Б. - голодовка;
- В. посредник;
- Г. - профсоюзный комитет

5. Укажите порядок рассмотрения коллективного трудового спора

- А. - в примирительной комиссии
- Б. - с участием посредника
- В. - в трудовом арбитраже
- Г. в КТС

6. Правом выдвижения требований работников по коллективному трудовому спору обладают:

- А. - работники, несогласные с условиями труда;
- Б. - работники, потупившие на работу после принятия коллективного договора;
- В. работники и его представители;
- Г. - работодатель

7 В случае неявки работника на заседание КТС:

- А. -рассмотрение спора откладывается;
- Б. - для рассмотрения спора надо писать новое заявление;
- В. - вопрос спора снят с рассмотрения;

Г. - рассматривается в отсутствие работника

8. Работник может обратиться в КТС:

- А. - в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права;
- Б. - в трехмесячный срок со дня, когда его право было нарушено;
- В. - без срока давности;
- Г. - в двухмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права

9. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- А. - в местных органах самоуправления
- Б. - в арбитраже
- В. - в комиссии по трудовым спорам или суде
- Г. - в профсоюзной организации

10. Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

- А. - инспектировать любые организации
- Б. - инспектировать организации, в которых работают члены данного профсоюза
- В. - инспектировать те организации, на территории которых существуют данные профсоюзы или их объединения
- Г. - все перечисленные ответы верны

11. Общероссийские, межрегиональные и территориальные организации профсоюзов имеют право создавать:

- А. - правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- Б. - инспекции труда органов местного самоуправления;
- В. - инспекции труда органов субъектов Федерации;
- Г. - инспекции труда Российской Федерации

12. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их обязанности:

- А. - расследовать несчастные случаи на производстве;
- Б. - привлекать виновных к дисциплинарной ответственности или отстранять их от должности;
- В. - воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе и считать конфиденциальными всякие жалобы;
- Г. - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры

13. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их права:

- А. - соблюдать Конституцию Российской Федерации
- Б. - хранить государственную, коммерческую, служебную и иную тайну
- В. - запрашивать у работодателей и безвозмездно получать документы и иную информацию для выполнения надзорно - контрольных функций
- Г. - соблюдать условия Правил внутреннего трудового распорядка организации

14. Укажите способ самозащиты трудовых прав работников:

- А. - внутриведомственный контроль
- Б. - защита трудовых прав профессиональными союзами
- В. - прекращение работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника
- Г. - неявка на работу

15. Укажите способы защиты трудовых прав работников:

- А. - государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- Б. - защита трудовых прав работников профессиональными союзами
- В. - самозащита работниками своих трудовых прав
- Г. - все названные способы

16. Индивидуальный трудовой спор до подачи на рассмотрение в суд предварительно должен рассматриваться:

- А. -КТС
- Б. -посредником
- В. -не должен рассматриваться
- Г. -мировым судьей

17. Имеются ли в законодательстве перечни организаций, где забастовка запрещена:

- А. -да
- Б. -нет
- В. -не имеются
- Г. -нет верного ответа

Перечень практических заданий (ПК-5.1; ПК-4.2)

1. Сотрудник обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработка за время вынужденного прогула. Работодатель – объект топливно-энергетического комплекса ввел новую систему охраны, а при оформлении нового пропуска потребовали отпечатки пальцев. Но истец отказался их сдавать и ему аннулировали старый пропуск. Затем его уволили, поскольку охрана не пропускала на территорию компании, а неявки признали прогулами. **Какое решение вынесет суд? Сформулируйте мотивировочное решение суда.**

2. Николаев обратился с иском в районный суд о взыскании суммы невыплаченной заработной платы за период с 1 марта по 25 июня с ООО «Вымпел» в размере 2 млн руб. на основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 1 марта, которым Николаеву был изменен размер заработной платы. Судья отказал в принятии искового заявления на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ, сославшись на то, что в отношении ООО «Вымпел» открыто конкурсное производство и, следовательно, дело не подведомственно суду общей юрисдикции. В тот же день конкурсный управляющий подал иск в районный суд о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору Николаева с ООО «Вымпел», которое было принято районным судом к производству. **Определите подведомственность дел в соответствии с условиями задачи. Каков порядок рассмотрения требований работников (в том числе уволенных) о взыскании заработной платы и других денежных сумм, вытекающих из трудовых правоотношений, с организации-должника, в отношении которой открыто конкурсное производство? Являются ли законными и обоснованными действия суда и лиц, указанных в задаче?**

3. Евгеньева 10 апреля была уволена с должности главного бухгалтера на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, 12 апреля она обратилась в федеральную инспекцию труда, мотивируя жалобу тем, что на момент увольнения она находилась в состоянии беременности, и работодателю было об этом известно, поскольку она своевременно предоставила работодателю справку установленной формы. Однако федеральная инспекция труда отказала ей в удовлетворении жалобы о восстановлении на работе. 15 мая Евгеньева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Однако суд, установив, что пропущен срок для обращения за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса РФ, не стал рассматривать иск по существу и отказал в удовлетворении искового заявления в связи с пропуском срока обращения в суд. Евгеньева обжаловала решение суда в вышестоящей инстанции. **Оцените законность решения суда. Какие обстоятельства должен исследовать и оценить вышестоящий суд?**

4. Киреева работала продавцом в магазине садовых товаров. 20 декабря 2018 г. ей и двум другим продавцам предложили отправиться в отпуск без содержания в связи с предстоящим ремонтом торгового зала. 24 января 2019 г. она узнала, что магазин возобновил работу без нее и обратилась в Федеральную инспекцию труда с жалобой на незаконное увольнение, предоставив счета-фактуры, подписанные ею как работницей и директором магазина. 23 февраля 2019 г. инспекция отказала в удовлетворении жалобы в связи с отсутствием доказательств трудовых отношений. 19 марта 2019 г. суд Советского района г. Томска по ходатайству ответчика применил норму о пропуске срока обращения в суд. **Верна ли подведомственность, определенная работницей? Правомерны ли действия суда?**

5. **Определите возможные действия и решения комиссии по трудовым спорам в следующих ситуациях:**

- 1) на заседание КТС не явился работник, подавший заявление;
- 2) на заседание КТС не явился представитель работодателя;
- 3) представитель работодателя заявил отвод председателю (членам) КТС;
- 4) на заседании КТС присутствовали семь человек из десяти, избранных в состав комиссии: 3 представителя работодателя и 4 представителя работников;
- 5) руководитель организации не согласен с решением КТС и требует рассмотреть дело повторно;
- 6) при принятии решения голоса членов КТС разделились поровну.

6. Руководитель отдела развития ОАО «Проекция» Филиппов обратил внимание, что при начислении вознаграждения по итогам работы за год ему не была начислена сумма стимулирующего вознаграждения за достижение его отделом высоких показателей эффективности. Филиппов обратился в комиссию по трудовым спорам, где ему пояснили, что такое вознаграждение было предусмотрено Положением о стимулирующих выплатах, принятом в ОАО «Проекция» три года назад и в конце ноября утратившим свою силу. Поскольку другого аналогичного положения принято не было, сохранил свое действие лишь Регламент оплаты труда, которым подобные выплаты не предусматриваются. Филиппов обратился за разъяснением в юридический отдел ОАО «Проекция», указав, что, поскольку Положение о стимулирующих выплатах действовало в организации с января по ноябрь текущего года, за это время ему и сотрудникам его отдела должны быть выплачены причитающиеся суммы пропорционально к продолжительности календарного года. **Какое разъяснение вы должны дать Филиппову комиссия по трудовым спорам ОАО «Проекция»?**

Темы докладов (ПК-4.1, ПК-5.1.)

1. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?
2. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?
3. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?
4. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?
5. Возможен ли досрочный отзыв члена КТС?
6. Есть ли различия в содержании терминов «трудовой спор» и «трудовой конфликт»?
7. Какова родовая и территориальная подсудность трудовых споров?
8. Что такое медиация и кто может выступать в качестве медиатора?
9. В каком составе рассматривается трудовой спор о восстановлении на работе?
10. За какой период возможно взыскание не выплаченной зарплаты?

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. Укажите, в зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды.
3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
5. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
6. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
7. Каков порядок работы и вынесения решений КТС?
8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?
10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
12. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
13. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
14. Покажите механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.
15. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основные

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

Дополнительные

1. Всеобщая декларация прав человека (Принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. 1995. 5 апреля.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости ВС СССР. 28 апреля 1976 г. N 17. Ст. 291.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 1.
4. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
5. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изм. и доп.) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

6. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
7. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
8. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.
9. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
10. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.
11. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
12. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"(с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2012. N 53 (ч. 1). Ст. 7598.
13. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с изм. и доп.) "О специальной оценке условий труда" // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

Основная литература

1. *Шаблинский, И. Г.* Правовое регулирование информационных отношений в сфере обработки персональных данных : учебное пособие для вузов / И. Г. Шаблинский ; под редакцией М. А. Федотова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 52 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17209-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544886>

Дополнительная литература.

1. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543150>

2. *Хильчук, Е. Л.* Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18330-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532342>

3. *Панарина, М. М.* Корпоративная безопасность: система управления рисками и комплаенс в компании : учебное пособие для вузов / М. М. Панарина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16725-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531591>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине оснащена рабочим местом преподавателя в составе: мультимедийный проектор, проекционный экран, персональный компьютер; доска; рабочие места для обучающихся

Состав программного обеспечения:

1. Windows.
2. Microsoft Office.
3. Kaspersky Endpoint Security.

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

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.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

Тема 1: Трудовые споры :общие положения и понятия

Вопросы к обсуждению:

1. Основные способы защиты трудовых прав.

Понятие самозащиты трудовых прав.

Рассмотреть защиту трудовых прав профессиональными союзами.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Изучение судебной защиты.

Определение трудового спора и трудового конфликта.

Рассмотрение классификации трудовых споров.

Рассмотрение принципов рассмотрения трудовых споров.

Определение подведомственности трудовых споров.

Тема 2: Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в корпорациях

Вопросы к обсуждению:

Изучение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
 Порядок, сроки, обжалование решений комиссий по трудовым спорам.
 Раскрытие порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
 Возможность рассмотрения арбитражными судами заработной платы в случае ликвидации организации.
 Выявить особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
 Полномочия суда при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.
 Проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных споров государственных гражданских служащих.

Тема 3: Рассмотрение коллективных трудовых споров в корпорациях

Вопросы к обсуждению:

Рассмотреть понятие коллективного трудового спора.
 Определение сторон коллективного трудового спора.
 Проанализировать порядок разрешения и рассмотрения коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур
 Определение участия государственных органов по разрешению коллективного трудового спора.
 Определение понятия забастовка.
 Раскрытие порядка проведения забастовки.
 Признание забастовки незаконной.
 Определение ответственности сторон в случае проведения незаконной забастовки.
 Ответственность сторон за нарушения в случае проведения коллективных трудовых споров

Тема 4: Медиация в трудовых спорах

Вопросы к обсуждению:

Теоретико-правовые основы проведения процедуры медиации.
 Требования, предъявляемые к медиатору.
 Медиативное заключение.
 Проведение процедуры медиации
 Сроки проведения медиации
 Преимущества и недостатки медиации в сфере трудовых споров работников

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели дисциплины «Рассмотрение трудовых споров в корпорациях» - сформировать у обучающихся теоретические знания в сфере правового регулирования отношений по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в корпорациях, сочетающееся с научным анализом трудового законодательства и практикой его применения, а также сформировать у обучающихся профессиональные компетенции в области применения норм, связанных с защитой трудовых прав работников.

Задачи:

- исследовать основные теоретические положения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- изучить особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;

-изучить особенности рассмотрения коллективных трудовых споров, в том числе право работников на забастовку;

- привить обучающимся навыки работы с практикой применения трудового законодательств различными субъектами права в сфере разрешения трудовых конфликтов;

-привить обучающимся навыки работы с особенностями защиты работниками трудовых прав и ответственности работодателя за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных, хранящихся у работодателя, привлечения к дисциплинарной ответственности, нарушения требований охраны труда, задержки выплаты заработной платы и др.

- обучение студентов навыкам самостоятельной работы с законодательством и специальной литературой, умению реально оценивать конкретные правовые ситуации в области рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- рассмотреть процедуру медиации при разрешении трудовых споров.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: механизм взаимодействия материальных и процессуальных норм, применяемых в целях защиты трудовых правоотношений;

Уметь: определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий;

Владеть: навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений.