

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Тимур Александрович

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 23.09.2025 13:17:27

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8e198

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего профессионального образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»

для студентов

Направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Профиль: гражданско-правовой

Пятигорск 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Описание практических работ

ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке студентов к практическим занятиям.

Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта и иного.

При решении задач необходимо дать аргументированный ответ на поставленные вопросы, рассмотреть задание с учетом всех возможных вариантов решения.

В решении обязательна ссылка на применяемые нормативные акты и использованную литературу.

Основным направлением работы студентов является изучение нормативно-правовых актов.

В процессе решения задач по дисциплине студентам рекомендуется придерживаться следующей схемы:

- определить круг субъектов возникших правоотношений (субъектов спора);
- определить (конкретизировать) требования граждан;
- дать юридическое обоснование этих требований;

Дисциплина «Трудовые споры» предназначена для подготовки бакалавров по направлению 40.03.01 Юриспруденция.

Цель дисциплины «Трудовые споры» - дать представление о причинах и условиях, лежащих в основе столкновения противоречий интересов работодателя и работников; методах и средствах защиты, прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий); раскрыть механизм борьбы с нарушениями прав работников.

Задачами дисциплины являются: определение вопроса, подведомственности трудовых споров, особенностей рассмотрения различных видов трудовых споров.

Дисциплина «Трудовые споры» относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла ОП ВПО подготовки бакалавра по направлению 40.03.01 Юриспруденция. Ее освоение происходит в 8 семестре.

НАИМЕНОВАНИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2. Описание практических занятий

Раздел 1. Общая часть трудовых споров.

Практическое занятие №1. Понятие, виды трудовых споров. Причины трудовых споров.

Цель - состоит в усвоении основных понятий данной темы.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - основные положения Конституции РФ; права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации; понятия правового регулирования в сфере профессиональной деятельности.

Уметь - составлять нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции - ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия – Задачей данной темы является уяснение, что такое трудовой спор и трудовое правонарушение, разобраться в структуре возникновения трудового спора, видах трудовых споров. Необходимо знать те причины, которые способствуют возникновению трудовых спора, а так же уметь отграничивать обстоятельства и условия возникновения и обострения трудовых споров.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть: Главной задачей темы является выявление признаков отграничивающих индивидуальные трудовые споры из всей массы трудовых споров, оснований классификации индивидуальных трудовых споров на виды. Необходимо знать, какие органы правомочны, рассматривать такие споры, их компетенция. Уметь правильно оформлять документационную базу при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора. Во время изучения темы необходимо уяснить какие органы подведомственны рассматривать трудовые споры в зависимости от вида спора. А также сроки рассмотрения в зависимости от категории спора. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Вынесение решения по индивидуальному трудовому спору, его исполнение. Сроки на обжалование принятых решений.

Вопросы и задания:

1. Виды разбирательства по трудовым спорам.
2. Трудовые процессуальные правоотношения

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеславова. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А.

Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.

3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №2. Виды разбирательства по трудовым спорам.

Цель - состоит в усвоении основных понятий данной темы.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - основные положения Конституции РФ; права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации; понятия правового регулирования в сфере профессиональной деятельности.

Уметь - составлять нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции - ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия – Изучая данную тему необходимо разобраться и усвоить, что такое подведомственность, отграничение подведомственности от компетенции органа по рассмотрению и разрешению трудового спора. В зависимости от подведомственности всех трудовых споров надо запомнить их классификацию. *Термины и понятия:* подведомственность, компетенция.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть: В теме необходимо рассмотреть основные способы защиты трудовых прав, их классификацию, знать какие организации, могут осуществлять государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, их полномочия в сфере государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Вопросы и задания:

1. Виды подведомственности.
2. Принципы рассмотрения трудовых споров.
3. Понятие и виды основных способов защиты трудовых прав работников.
4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №3. Трудовые процессуальные правоотношения.

Цель - состоит в усвоении основных понятий данной темы.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - основные положения Конституции РФ; права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации; понятия правового регулирования в сфере профессиональной деятельности.

Уметь - составлять нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции - ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия – Изучая данную тему необходимо разобраться и усвоить, что такое подведомственность, отграничение подведомственности от компетенции органа по рассмотрению и разрешению трудового спора. В зависимости от подведомственности всех трудовых споров надо запомнить их классификацию. *Термины и понятия:* подведомственность, компетенция.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть: В теме необходимо рассмотреть основные способы защиты трудовых прав, их классификацию, знать какие организации, могут осуществлять государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, их полномочия в сфере государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Вопросы и задания:

5. Виды подведомственности.
6. Принципы рассмотрения трудовых споров.
7. Понятие и виды основных способов защиты трудовых прав работников.
8. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №4. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа классификации трудовых споров, дать понятие индивидуального трудового спора.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Актуальность решения вопросов реализации трудовых прав и законных интересов граждан России всегда была в центре внимания государства и общества, потому что эти права и интересы носят социальный характер, правоотношения в этой сфере представляют собой особые социальные связи, которые требуют комплексного регулирования.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – понятие и содержание индивидуального трудового спора, классификацию индивидуальных трудовых споров, подведомственность индивидуальных трудовых споров.

Уметь - отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых, с профессиональной точки зрения.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

1. Вопрос относительно определения понятия трудового спора до настоящего времени является дискуссионным, несмотря на норму- дефиницию, предусмотренную ст. 381 ТК РФ. Исследования, проводимые представителями науки трудового права по рассматриваемому понятию, отличаются разнообразием, несхожестью взглядов. Наука трудового права характеризуется отсутствием единства взглядов по данному вопросу, при этом следует подчеркнуть, что до настоящего времени единого определения понятия индивидуального трудового спора не выработано.

Под трудовыми спорами предлагается понимать неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, соглашений, коллективного договора, условий трудового договора или по установлению и изменению условий труда коллективного значения, заключению, изменению и выполнению коллективного договора, соглашений, о которых заявлено в КТС, суд либо создан соответствующий примирительный орган. Из данного общего определения трудовых споров следует, что спор, будь он индивидуальный или коллективный, - это разногласие, которое стороны не урегулировали сами в установленном законом порядке.

Общее понятие трудовых споров позволяет выявить различие между индивидуальными и коллективными спорами по следующим критериям: а) субъектному составу; б) предмету; в) характеру спора; г) порядку рассмотрения и разрешения.

Следует отметить, что необходимо различать легальное и теоретическое определение трудового спора. Легальное определение предназначено для того, чтобы выделить индивидуальный трудовой спор среди других конфликтов в сфере труда (например, разграничить с понятием коллективного трудового спора) и определить порядок его разрешения в соответствующем юрисдикционном органе.

Теоретическое определение понятия трудового спора представляет собой более емкое понятие, которое включает в себя все виды трудовых споров, представляет собой форму защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов. Его закрепление в законодательстве не требуется, поскольку не имеет практического значения.

Анализ легального определения понятия «индивидуальный трудовой спор» привел к заключению об отсутствии оснований определять спор как неурегулированное разногласие. Полномочия по проведению примирительных процедур между спорящими сторонами, следует закрепить за комиссией по трудовым спорам, вменив в ее обязанности подготовку предложений, направленных на урегулирование разногласий, оказание содействия в поиске решения, взаимно удовлетворяющего спорящие стороны, понуждение сторон к мирному разрешению спора до рассмотрения его по существу заявленных требований.

Подробное регламентирование процедуры проведения урегулирования разногласий между работником и работодателем не представляется возможным. Эта процедура может проходить в разных формах (например, устные непосредственные переговоры сторон; переговоры с участием представителей сторон; урегулирование разногласий при участии представителей; смешанные формы и т.д.). Данная процедура может быть многоступенчатой, то есть состоять из ряда этапов, учитывая, что недостижение соглашения в период предпринятой попытки урегулировать разногласия не позволяет запретить сторонам вернуться к процессу урегулирования разногласий еще неограниченное количество раз в той же или иной форме.

Данная процедура может быть завершена в результате однократных переговоров, что следовало бы признать соблюдением доюрисдикционной стадии урегулирования разногласий спорящими сторонами.

Значение мирного урегулирования разногласий в трудовом законодательстве необоснованно занижается. Включение в легальное определение понятия «индивидуальный трудовой спор» такой отличительный признак, как «неурегулированность разногласий», не влияет на соблюдение сторонами процедуры предварительного мирного урегулирования разногласий, важность которой не вызывает сомнений.

В действительности разногласие становится индивидуальным трудовым спором и подлежит рассмотрению по правилам, установленным для индивидуальных трудовых споров, только после его принятия юрисдикционным органом к своему производству. Сам факт передачи разногласия на рассмотрение юрисдикционного органа не означает возникновение трудового спора, например в случае отказа в его принятии, оставление заявления без движения, а затем - без рассмотрения, в других случаях, предусмотренных законом.

При рассмотрении индивидуального трудового спора возникает необходимость выявления «условий трудового договора», его «содержания» (ст. 57 ТК РФ), за исключением установления самого трудового договора, подтверждаемого регулированием фактически трудового отношения договором иной природы, что получило свое закрепление в ч. 3 ст. 11 ТК РФ, и двух других случаев, закрепленных в ч. 2 ст. 381 ТК РФ.

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

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

Данный перечень представляется исчерпывающим и в уточнении не нуждается, так как иные разногласия, которые могут возникнуть между работником и работодателем в трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношениях, не могут входить в правовую категорию индивидуального трудового спора.

В науке трудового права вопрос определения объекта индивидуального трудового спора решается неоднозначно. Имеется точка зрения, согласно которой индивидуальный трудовой спор возникает по поводу применения условий труда, уже установленных законом или другими нормативными актами.

Именно объект спора позволяет его идентифицировать как индивидуальный трудовой спор. По предмету неурегулированных разногласий можно четко понять, являются ли они индивидуальным трудовым спором или нет. Объектом таких разногласий являются вопросы применения трудового законодательства, а также установления или изменения индивидуальных условий труда. Все остальные разногласия между субъектами трудовых правоотношений, не относящиеся к указанным в законе, должны решаться неправовыми способами, так как порядок урегулирования таких разногласий законом не установлен и они не могут перерасти в индивидуальный трудовой спор. Также важно подчеркнуть, что объект индивидуального трудового спора - это только неурегулированные разногласия.

Согласно действующему трудовому законодательству, субъектами индивидуального трудового спора признаются работник и работодатель. Однако в науке трудового права до сих пор не сложилось единого мнения относительно этих субъектов.

Что касается участия в рассмотрении индивидуальных трудовых споров третьих лиц, то в определенных случаях их права и интересы могут затрагиваться в результате разрешения спора. Например, при восстановлении работника на работе решением суда могут затрагиваться интересы работника, принятого на должность незаконно уволенного работника. Однако такие лица, как представляется, могут привлекаться к участию в деле лишь в качестве свидетелей, но не третьих лиц, и самостоятельные требования относительно предмета спора заявлять не вправе.

2. В научной литературе приводится обширный перечень классификаций трудовых споров по различным основаниям.

Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям:

- по спорящему субъекту;
- по характеру спора;
- по виду спорного правоотношения.

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Так в индивидуальных трудовых спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес. В коллективных же спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части).

По характеру спора все трудовые споры подразделяются на два вида:

- споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективными или трудовыми договорами, соглашениями прав и обязанностей. Такие споры могут возникать как из трудовых, так и из непосредственно связанных с ними правоотношений.
- споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Этого вида споры могут возникать из трудового правоотношения - об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда и из всех социально-партнерских правоотношений.

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры на:

- споры из трудовых правоотношений;

- споры из правоотношений по трудоустройству;
- споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве;
- споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятию;
- споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;
- споры из правоотношений профкома с администрацией по вопросам труда, быта, культуры;
- споры из правоотношений трудового коллектива с администрацией;
- споры из социально-партнерских правоотношений на пяти более высоких уровнях.

Существует классификация трудовых споров по их подведомственности. Это споры:

- рассматриваемые первоначально в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде (когда обжалуется решение комиссии по трудовым спорам в суд);
- рассматриваемые непосредственно судом;
- рассматриваемые работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом.

Однако данная позиция представляется спорной, так как подведомственность трудового спора определяется, прежде всего, исходя из вида трудового спора.

3. Подведомственность трудовых споров представляет собой распределение функций по рассмотрению споров между органами, наделенными правом их решать.

Помимо термина «подведомственность» применительно к трудовым спорам в научной литературе встречается термин «компетенция» органов, разрешающих трудовые споры.

Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные. Следовательно, прежде чем обратиться за решением трудового спора, надо знать, куда, в какой именно орган следует подать заявление (иск). Термин «подведомственность» обычно определяют как круг споров, круг дел, разрешение которых отнесено к ведению того или иного органа либо должностного лица. Термин «подведомственность» применяется по виду спора либо по виду органа, который рассматривает спор. В первом случае мы говорим о праве органов рассматривать те или иные споры. Например, споры о восстановлении на работе подлежат рассмотрению только в судебном порядке».

Необходимо отметить, что, в отличие от коллективных трудовых споров, к индивидуальным трудовым спорам не может применяться так называемая договорная подведомственность, определяемая взаимным соглашением сторон.

На сегодняшний день комиссия по трудовым спорам не является обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это означает, что у работника есть право выбора: обратиться за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам или минуя КТС напрямую в суд. Такое положение дел свидетельствует об альтернативности комиссии по трудовым спорам и, соответственно, альтернативности досудебного порядка рассмотрения индивидуального трудового спора. В научной литературе некоторые авторы совершенно обоснованно высказывают точку зрения, о необходимости наделения КТС правами первичного органа по рассмотрению трудовых споров. Подробнее речь об этом пойдет в следующих главах настоящей работы.

Для большинства индивидуальных трудовых споров характерна так называемая смешанная подведомственность, когда заявитель по своему усмотрению вправе выбирать, в какой орган он будет обращаться, в КТС или в суд. При выборе суда заинтересованное лицо окончательно реализует закрепленную в законе альтернативу в подведомственности данного конкретного дела. Если же для разрешения спора выбрана КТС, это дело остается и в ведении суда, куда оно может быть передано при наличии соответствующего волеизъявления заинтересованного лица.

Общий порядок разрешения индивидуального трудового спора состоит из доюрисдикционной, досудебной и судебной стадий. Указанные стадии составляют единый процесс рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

В целях разграничения понятий доюрисдикционной и досудебной стадий, необходимо четко их определить.

Действующее законодательство до возникновения индивидуального трудового спора предполагает попытку сторон трудового правоотношения урегулировать возникшие разногласия путем непосредственных переговоров (с возможным участием своих представителей), так называемой доюрисдикционной стадией. Законом данная стадия не урегулирована, в частности, не предъявляются требования относительно формы, порядка проведения переговоров, сроков их проведения. Главное назначение доюрисдикционной стадии состоит в том, что она предшествует юрисдикционной стадии, то есть разрешению спора компетентным органом. Особенность доюрисдикционной стадии в том, что она предшествует возникновению индивидуального трудового спора и по смыслу закона является его обязательным элементом. На этой стадии стороны должны уведомить друг друга о наличии между ними разногласий по вопросам применения или толкования трудового законодательства или локальных нормативных актов, а также об установлении или изменении индивидуальных условий труда, и вступить в переговоры, тем самым приняв меры к их устранению. Субъектами данной стадии являются работник и работодатель, но можно выделить и альтернативных субъектов (например, медиатора или третейский суд), которые юрисдикционными органами не являются и возникают только по волеизъявлению работника и работодателя. Подробно о доюрисдикционной стадии индивидуального трудового спора речь пойдет в последующих главах настоящего дипломного исследования.

Досудебная стадия разрешения индивидуального трудового спора последует после доюрисдикционной стадии в случае, когда стороны не урегулировали разногласия в процессе непосредственных переговоров. Моментом начала досудебной стадии является, по нашему мнению, принятие к своему производству и регистрация комиссией по трудовым спорам заявления работника о нарушенном по его мнению праве. Таким образом, досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров может быть использован спорящими сторонами исключительно до обращения за защитой нарушенного права в суд.

Субъектами досудебной стадии разрешения трудового спора являются с одной стороны, комиссия по трудовым спорам, с другой - субъекты трудового правоотношения (работник и работодатель или их представители).

Досудебная стадия может иметь место далеко не всегда, так как на сегодняшний день она является альтернативной (необязательной) и работник не обязан обращаться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам даже в том случае, когда она создана в организации. У субъектов трудового правоотношения есть право обратиться напрямую в суд общей юрисдикции, минуя КТС. Итогом досудебной стадии является вынесение в соответствии с законодательством обязательного к исполнению решения комиссией по трудовым спорам по конкретному делу.

Вопросы и задания:

1. Что понимается под трудовыми спорами?

2. Классификация индивидуальных трудовых споров.
3. Субъекты индивидуального трудового спора.
4. Подведомственность индивидуального трудового спора.
5. Разграничение понятий доюрисдикционной и досудебной стадий.
6. Проанализировать отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных.
7. Разграничить понятия «подведомственность трудового спора» и «компетенция органа, рассматривающего трудовой спор».

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №5. Классификация индивидуальных трудовых споров.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа классификации трудовых споров, дать понятие индивидуального трудового спора.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Актуальность решения вопросов реализации трудовых прав и законных интересов граждан России всегда была в центре внимания государства и общества, потому что эти права и интересы носят социальный характер, правоотношения в этой сфере представляют собой особые социальные связи, которые требуют комплексного регулирования.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – понятие и содержание индивидуального трудового спора, классификацию индивидуальных трудовых споров, подведомственность индивидуальных трудовых споров.

Уметь - отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых, с профессиональной точки зрения.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

В научной литературе приводится обширный перечень классификаций трудовых споров по различным основаниям.

Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям:

- по спорящему субъекту;

- по характеру спора;
- по виду спорного правоотношения.

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Так в индивидуальных трудовых спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес. В коллективных же спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части).

По характеру спора все трудовые споры подразделяются на два вида:

- споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективными или трудовыми договорами, соглашениями прав и обязанностей. Такие споры могут возникать как из трудовых, так и из непосредственно связанных с ними правоотношений.
- споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Этому виду споры могут возникать из трудового правоотношения - об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда и из всех социально-партнерских правоотношений.

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры на:

- споры из трудовых правоотношений;
- споры из правоотношений по трудоустройству;
- споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве;
- споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятию;
- споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;
- споры из правоотношений профкома с администрацией по вопросам труда, быта, культуры;
- споры из правоотношений трудового коллектива с администрацией;
- споры из социально-партнерских правоотношений на пяти более высоких уровнях.

Существует классификация трудовых споров по их подведомственности. Это споры:

- рассматриваемые первоначально в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде (когда обжалуется решение комиссии по трудовым спорам в суд);
- рассматриваемые непосредственно судом;
- рассматриваемые работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом.

Однако данная позиция представляется спорной, так как подведомственность трудового спора определяется, прежде всего, исходя из вида трудового спора.

Вопросы и задания:

1. Что понимается под трудовыми спорами?
2. Классификация индивидуальных трудовых споров.
3. Субъекты индивидуального трудового спора.
4. Подведомственность индивидуального трудового спора.
5. Разграничение понятий доюрисдикционной и досудебной стадий.
6. Проанализировать отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных.

7. Разграничить понятия «подведомственность трудового спора» и «компетенция органа, рассматривающего трудовой спор».

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №6. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа классификации трудовых споров, дать понятие индивидуального трудового спора.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Актуальность решения вопросов реализации трудовых прав и законных интересов граждан России всегда была в центре внимания государства и общества, потому что эти права и интересы носят социальный характер, правоотношения в этой сфере представляют собой особые социальные связи, которые требуют комплексного регулирования.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – понятие и содержание индивидуального трудового спора, классификацию индивидуальных трудовых споров, подведомственность индивидуальных трудовых споров.

Уметь - отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых, с профессиональной точки зрения.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

Подведомственность трудовых споров представляет собой распределение функций по рассмотрению споров между органами, наделенными правом их решать.

Помимо термина «подведомственность» применительно к трудовым спорам в научной литературе встречается термин «компетенция» органов, разрешающих трудовые споры.

Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные.

Следовательно, прежде чем обратиться за решением трудового спора, надо знать, куда, в какой именно орган следует подать заявление (иск). Термин «подведомственность» обычно определяют как круг споров, круг дел, разрешение которых отнесено к ведению того или иного органа либо должностного лица. Термин «подведомственность» применяется по виду спора либо по виду органа, который рассматривает спор. В первом случае мы говорим о праве органов рассматривать те или иные споры. Например, споры о восстановлении на работе подлежат рассмотрению только в судебном порядке».

Необходимо отметить, что, в отличие от коллективных трудовых споров, к индивидуальным трудовым спорам не может применяться так называемая договорная подведомственность, определяемая взаимным соглашением сторон.

На сегодняшний день комиссия по трудовым спорам не является обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это означает, что у работника есть право выбора: обратиться за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам или минуя КТС напрямую в суд. Такое положение дел свидетельствует об альтернативности комиссии по трудовым спорам и, соответственно, альтернативности досудебного порядка рассмотрения индивидуального трудового спора. В научной литературе некоторые авторы совершенно обоснованно высказывает точку зрения, о необходимости наделения КТС правами первичного органа по рассмотрению трудовых споров. Подробнее речь об этом пойдет в следующих главах настоящей работы.

Для большинства индивидуальных трудовых споров характерна так называемая смешанная подведомственность, когда заявитель по своему усмотрению вправе выбирать, в какой орган он будет обращаться, в КТС или в суд. При выборе суда заинтересованное лицо окончательно реализует закрепленную в законе альтернативу в подведомственности данного конкретного дела. Если же для разрешения спора выбрана КТС, это дело остается и в ведении суда, куда оно может быть передано при наличии соответствующего волеизъявления заинтересованного лица.

Общий порядок разрешения индивидуального трудового спора состоит из доюрисдикционной, досудебной и судебной стадий. Указанные стадии составляют единый процесс рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

В целях разграничения понятий доюрисдикционной и досудебной стадий, необходимо четко их определить.

Действующее законодательство до возникновения индивидуального трудового спора предполагает попытку сторон трудового правоотношения урегулировать возникшие разногласия путем непосредственных переговоров (с возможным участием своих представителей), так называемой доюрисдикционной стадией. Законом данная стадия не урегулирована, в частности, не предъявляются требования относительно формы, порядка проведения переговоров, сроков их проведения. Главное назначение доюрисдикционной стадии состоит в том, что она предшествует юрисдикционной стадии, то есть разрешению спора компетентным органом. Особенность доюрисдикционной стадии в том, что она предшествует возникновению индивидуального трудового спора и по смыслу закона является его обязательным элементом. На этой стадии стороны должны уведомить друг друга о наличии между ними разногласий по вопросам применения или толкования трудового законодательства или локальных нормативных актов, а также об установлении или изменении индивидуальных условий труда, и вступить в переговоры, тем самым приняв меры к их устранению. Субъектами данной стадии являются работник и работодатель, но можно выделить и альтернативных субъектов (например, медиатора или третейский суд), которые юрисдикционными органами не являются и возникают только по волеизъявлению работника и работодателя. Подробно о доюрисдикционной стадии индивидуального трудового спора речь пойдет в последующих главах настоящего дипломного исследования.

Досудебная стадия разрешения индивидуального трудового спора последует после доюрисдикционной стадии в случае, когда стороны не урегулировали разногласия в

процессе непосредственных переговоров. Моментом начала досудебной стадии является, по нашему мнению, принятие к своему производству и регистрация комиссией по трудовым спорам заявления работника о нарушенном по его мнению праве. Таким образом, досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров может быть использован спорящими сторонами исключительно до обращения за защитой нарушенного права в суд.

Субъектами досудебной стадии разрешения трудового спора являются с одной стороны, комиссия по трудовым спорам, с другой - субъекты трудового правоотношения (работник и работодатель или их представители).

Досудебная стадия может иметь место далеко не всегда, так как на сегодняшний день она является альтернативной (необязательной) и работник не обязан обращаться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам даже в том случае, когда она создана в организации. У субъектов трудового правоотношения есть право обратиться напрямую в суд общей юрисдикции, минуя КТС. Итогом досудебной стадии является вынесение в соответствии с законодательством обязательного к исполнению решения комиссией по трудовым спорам по конкретному делу.

Вопросы и задания:

1. Что понимается под трудовыми спорами?
2. Классификация индивидуальных трудовых споров.
3. Субъекты индивидуального трудового спора.
4. Подведомственность индивидуального трудового спора.
5. Разграничение понятий доюрисдикционной и досудебной стадий.
6. Проанализировать отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных.
7. Разграничить понятия «подведомственность трудового спора» и «компетенция органа, рассматривающего трудовой спор».

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сафирова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сафирова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие № 7. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Цель - состоит в усвоении основных понятий данной темы.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - основные положения Конституции РФ; права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации; понятия правового регулирования в сфере профессиональной деятельности.

Уметь - составлять нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции - ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы,

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия – Главной задачей темы является выявление признаков отграничивающих индивидуальные трудовые споры из всей массы трудовых споров, оснований классификации индивидуальных трудовых споров на виды. Необходимо знать, какие органы правомочны, рассматривать такие споры, их компетенция. Уметь правильно оформлять документационную базу при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора.

Термины и понятия: Индивидуальный трудовой спор, виды индивидуальных трудовых споров, органы по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, компетенция органов по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть: Во время изучения темы необходимо уяснить какие органы подведомственны рассматривать трудовые споры в зависимости от вида спора. А также сроки рассмотрения в зависимости от категории спора. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Вынесение решения по индивидуальному трудовому спору, его исполнение. Сроки на обжалование принятых решений.

Вопросы и задания:

1. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Вынесение решения по индивидуальному трудовому спору, его исполнение.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №8. Компетенция комиссии по трудовым спорам.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, дать понятие гражданского процесса как науки и учебной дисциплины.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия Когда возникает конфликт на производстве, у сотрудника организации может возникнуть чувство беспомощности в решении проблемы. Это естественно, ведь руководство организации наделено более существенными полномочиями, чем его сотрудники. Для того, чтобы в условиях трудового спора, каждый работник имел равные права в отстаивании своих интересов перед руководством, созданы специальные комиссии по трудовым спорам. Они гарантируют каждому из сотрудников организации, тщательное, адекватное и компетентное рассмотрение вопроса, с которым он может обратиться.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - компетенцию комиссии по трудовым спорам, порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам.

Уметь - применять полученные знания в практической деятельности.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

В компетенцию комиссии входит рассмотрение следующих споров:

- по поводу соблюдения установленного законом порядка введения и пересмотра норм и нормативов по оплате труда;
- по вопросам соблюдения работодателем условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки;
- по оплате труда в случаях невыполнения норм выработки;
- о причинах невыполнения норм выработки, об обеспечении работодателем нормальных условий для работы;
- по вопросам оплаты труда при простое и браке продукции;
- об оплате сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни;
- об оплате труда при выполнении работ разной квалификации, при многостаночном обслуживании, при совмещении профессий (специальностей), при замещительстве;
- о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- о праве на получение и размере причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда;
- о предоставлении ежегодного отпуска установленной продолжительности, об оплате отпуска и о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- о выплате вознаграждения за выслугу лет;
- о наложении дисциплинарных взысканий (кроме споров об увольнении работника за нарушение трудовой дисциплины);
- о выдаче и использовании спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты.

Следующие категории индивидуальных трудовых споров КТС рассматривать не вправе:

- об установлении норм выработки (норм времени), норм обслуживания (нормативов численности), должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;
- об исчислении, назначении и выплате пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчислении трудового стажа для назначения пособий и пенсий;
- об исчислении трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров (исчисление стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет,

определение размеров ставок заработной платы, должностных окладов и др.);

- о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя;
- о предоставлении и распределении жилой площади, а также удовлетворении бытовых нужд работников;
- о признании перевода незаконным;
- об отказе в приеме на работу;
- по заявлению лиц, работающих у работодателей - физических лиц;
- по заявлению лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам является досудебной стадией разрешения трудового спора. Главными задачами досудебной стадии являются: 1) рассмотрение трудового спора в организации членами коллектива работников данной организации; 2) менее формализованная процедура рассмотрения спора; 3) сохранение конфиденциальности при рассмотрении трудового спора в организации; 4) разгрузка судов от большого количества трудовых дел.

Вопросы и задания:

1. Какие категории индивидуальных трудовых споров КТС вправе рассматривать, а какие не вправе?
2. Дайте характеристику КТС как органу правоприменения.
3. Каков порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам?
4. Проанализировать судебную практику, в том числе Верховного Суда РФ по спорам об отказе от исполнения трудовых обязанностей в связи с задержкой выплаты заработной платы.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие №9. КТС как орган правоприменения.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, дать понятие гражданского процесса как науки и учебной дисциплины.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в

конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Когда возникает конфликт на производстве, у сотрудника организации может возникнуть чувство беспомощности в решении проблемы. Это естественно, ведь руководство организации наделено более существенными полномочиями, чем его сотрудники. Для того, чтобы в условиях трудового спора, каждый работник имел равные права в отстаивании своих интересов перед руководством, созданы специальные комиссии по трудовым спорам. Они гарантируют каждому из сотрудников организации, тщательное, адекватное и компетентное рассмотрение вопроса, с которым он может обратиться.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - компетенцию комиссии по трудовым спорам, порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам.

Уметь - применять полученные знания в практической деятельности.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

Изучая правовой статус комиссии по трудовым спорам нельзя не обратить внимание на то обстоятельство, что ее деятельность подпадает под признаки правоприменительной. Необходимо отметить, что решение комиссии по трудовым спорам будет являться актом применения права только в том случае, когда соблюдены следующие условия: а) в организации создана комиссия по трудовым спорам с учетом требований законодательства, то есть комиссия является легитимной; б) принятое комиссией к своему производству дело является индивидуальным трудовым спором и относится по закону к ее подведомственности; в) комиссия рассматривает спор в порядке, определенном законом и в пределах своей компетенции; г) решение комиссии по трудовым спорам не противоречит законодательству Российской Федерации. Только при соблюдении указанных условий акт применения права - решение КТС по индивидуальному трудовому спору - будет считаться правомерным.

Правоприменительной деятельности КТС предшествует определенная процедура, несоблюдение которой лишает комиссию права быть органом правоприменения в конкретном случае, по конкретному делу.

Вопросы и задания:

1. Проанализировать судебную практику, в том числе Верховного Суда РФ по спорам об отказе от исполнения трудовых обязанностей в связи с задержкой выплаты заработной платы.
2. Составить приказ работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.
3. Составить приказ работодателя о привлечении работника к материальной ответственности.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский

Практическое занятие 10. Порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, дать понятие гражданского процесса как науки и учебной дисциплины.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Когда возникает конфликт на производстве, у сотрудника организации может возникнуть чувство беспомощности в решении проблемы. Это естественно, ведь руководство организации наделено более существенными полномочиями, чем его сотрудники. Для того, чтобы в условиях трудового спора, каждый работник имел равные права в отстаивании своих интересов перед руководством, созданы специальные комиссии по трудовым спорам. Они гарантируют каждому из сотрудников организации, тщательное, адекватное и компетентное рассмотрение вопроса, с которым он может обратиться.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - компетенцию комиссии по трудовым спорам, порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам.

Уметь - применять полученные знания в практической деятельности.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

Согласно действующему законодательству Российской Федерации комиссия по трудовым спорам является общественным органом, обладающим полномочиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 382 Трудового кодекса РФ).

В Трудовом кодексе РФ отсутствует какая-либо информация о сроке, на который должна создаваться комиссия. В связи с этим комиссия по трудовым спорам в организациях может формироваться как для рассмотрения единичного индивидуального трудового спора, так и для постоянного рассмотрения споров. Нормативной основой разрешения споров Комиссии по трудовым спорам является Положение.

Инициатива создания КТС может исходить как от работодателя, так и работников или и от работодателя и от работников одновременно, на основании письменного обращения.

Письменная форма для обращения к другой стороне о создании комиссии по трудовым спорам установлена ст. 384 ТК РФ. Отказ работников от предложения работодателя создать комиссию по трудовым спорам не влечет ответственности по действующему законодательству РФ. Но за уклонение работодателя от создания комиссии по трудовым спорам предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 Кодекса об административных нарушениях РФ).

Согласно ст. 384 ТК РФ работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в нее своих представителей. Представители работодателя назначаются приказом (распоряжением).

Представители со стороны работников в соответствии со ст. 384 ТК РФ могут избираться общим собранием работников или делегироваться представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников.

Трудовой кодекс РФ не содержит требований к количеству членов комиссии по трудовым спорам. Данные вопросы решаются по согласованию сторон, но от работодателя и работников должно быть выдвинуто равное число представителей (ст. 384 Трудового кодекса РФ).

Согласно ч. 4 ст. 384 ТК РФ организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (выделение помещения, пригодного для проведения заседаний, оборудованного мебелью, оргтехниккой, канцелярскими принадлежностями) осуществляется работодателем.

В силу упомянутой статьи комиссия по трудовым спорам должна также иметь печать для заверения решений, удостоверений и других документов. Поскольку вся организационная и техническая часть деятельности комиссии возложена полностью на работодателя, им же и решается вопрос по изготовлению печати.

Изготовление штампов для комиссии по трудовым спорам (в частности, штампа с отметкой о регистрации заявления комиссии по трудовым спорам, штампа с Ф.И.О. председателя комиссии и т.п.) законодателем не предусмотрено, но и не запрещено.

В соответствии с ч. 5 ст. 384 ТК РФ члены комиссии по трудовым спорам избирают из своего состава председателя, заместителя председателя, секретаря комиссии. Процедура избрания данных лиц, их функции Трудовым кодексом РФ не регламентированы. Данные вопросы предстоит решить комиссии по трудовым спорам и изложить в Положении о комиссии по трудовым спорам.

Вопросы и задания:

1. Какие категории индивидуальных трудовых споров КТС вправе рассматривать, а какие не вправе?
2. Дайте характеристику КТС как органу правоприменения.
3. Каков порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам?
4. Проанализировать судебную практику, в том числе Верховного Суда РФ по спорам об отказе от исполнения трудовых обязанностей в связи с задержкой выплаты заработной платы.
5. Составить приказ работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.
6. Составить приказ работодателя о привлечении работника к материальной ответственности.
7. Составить письменное объяснение работника по вопросу нарушения им правил внутреннего трудового распорядка.
8. Составить таблицу «Правовой статус профсоюзных организаций»:

Права профсоюза

Обязанности
профсоюза

Гарантии профсоюза

Ответственность
профсоюза

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава.

- Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
 3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.

Практическое занятие 11. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Цель - состоит в усвоении основных понятий данной темы.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать - основные положения Конституции РФ; права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации; понятия правового регулирования в сфере профессиональной деятельности.

Уметь - составлять нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции - ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Необходимо знать, какие органы правомочны, рассматривать такие споры, их компетенция. Уметь правильно оформлять документационную базу при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть: Необходимо уяснить какие органы подведомственны рассматривать трудовые споры в зависимости от вида спора. А также сроки рассмотрения в зависимости от категории спора. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Вынесение решения по индивидуальному трудовому спору, его исполнение. Сроки на обжалование принятых решений.

Вопросы и задания:

1. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Вынесение решения по индивидуальному трудовому спору, его исполнение.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский

Практическое занятие 12. Способы урегулирования разногласий сторон. Медиация как альтернатива досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, уяснить место гражданского процесса в системе российского права.

Формируемые компетенции (или их части) – ОПК—1 способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. ПК-4- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-16- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. ППК-1- владение базовыми предметными знаниями и методами решения практических задач по гражданским делам.

Актуальность темы практического занятия. Разрешение индивидуальных трудовых споров является одной из форм защиты прав и интересов сторон трудовых отношений. Практика разрешения трудовых споров постоянно развивается и совершенствуется. Это обусловлено тем, что законодательство не содержит запретов на применение способа защиты. Напротив, ст. 45 Конституции РФ, ст. 352 ТК РФ указывают на возможность каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Разрешение споров между работниками и работодателями возможно при помощи не только традиционного судебного порядка, но и альтернативных способов разрешения споров.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров, способы урегулирования разногласий сторон, порядок рассмотрения заявления работника в комиссии по трудовым спорам, тенденции совершенствования законодательства в области досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров.

Уметь - давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

В соответствии со ст. 385 ТК РФ до обращения за разрешением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, работник обязан предпринять попытки самостоятельно или с помощью своего представителя урегулировать появившиеся разногласия непосредственно с работодателем. В юридической литературе представленный порядок разрешения конфликта между работником и работодателем принято называть доюрисдикционной стадией урегулирования разногласий, предшествующей досудебному порядку.

Под доюрисдикционной стадией понимает порядок урегулирования разногласий при непосредственных переговорах, проводимых спорящими сторонами самостоятельно или с участием своих представителей, при этом главной особенностью этой стадии является отсутствие юрисдикционного органа, выносящего обязательное для исполнения сторонами решение¹.

В настоящее время альтернативой досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров выступает медиация, которая регулируется Федеральным Законом «Об

¹ Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: Дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2009.

альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. (вступил в силу с 1 января 2011 г.). Ч. 2 ст. 1 указанного Закона говорит о том, что медиация может применяться к спорам, возникающим из трудовых правоотношений.

Согласно ст. 2 Закона, медиация представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Сам порядок проведения процедуры медиации регулируется в Законе в общих чертах, ст. 11 Закона устанавливает, что этот вопрос определяют спорящие стороны в заключаемом ими соглашении о проведении процедуры медиации. Особенностью правового положения медиатора, в отличие от юрисдикционных органов, является то, что он лишь содействует достижению сторонами соглашения, устранению разногласий, но не вправе принимать решение по существу спора. Результатом проведения процедуры медиации должно служить медиативное соглашение, заключенное сторонами, которое подлежит исполнению, согласно ч. 2 ст. 12 Закона, на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. Медиацию следует отнести к внесудебным способам урегулирования разногласий сторон, так как, исходя из положений законодательства, медиация может применяться как до возникновения индивидуального трудового спора, в процессе его рассмотрения и разрешения, так и после завершения судебного разбирательства и вынесения судебного решения по существу рассматриваемого спора.

Процедура медиации имеет ряд преимуществ: а) при урегулировании разногласий каждая из спорящих сторон действует исходя из собственного интереса, в то время как медиатор действует в интересах обеих сторон, стремится подтолкнуть стороны к взаимоприемлемому решению, мирному разрешению спора; б) медиатор содействует выработке сторонами такого решения, может предлагать свои варианты урегулирования конфликта; в) стороны не связаны формальными требованиями по проведению медиации, они самостоятельно устанавливают порядок ее проведения; г) стороны могут заключить соглашение о конфиденциальности информации, относящейся к процедуре медиации; д) медиация помогает устранить непосредственно разногласия, то есть саму причину спора и предотвратить его возникновение в дальнейшем.

Следует отметить, что особенности, присущие индивидуальным трудовым спорам, делают применение к ним процедуры медиации затруднительным, главным образом ввиду универсальности закона, который «подстраивает» медиацию сразу под несколько видов гражданско-правовых споров без учета их особенностей.

Представляется, что применительно к индивидуальным трудовым спорам медиация на сегодняшний день не будет востребована.

Кроме того, некорректно говорить о разрешении индивидуального трудового спора при проведении медиации, так как идет процесс устранения разногласий сторон. Вместе с тем в силу ст. 382 ТК РФ медиатор не относится к органам, разрешающим индивидуальный трудовой спор, а медиативное соглашение сторон не обеспечено возможностью принудительного исполнения.

Соответственно, в данном случае целесообразно говорить об урегулировании сторонами разногласий по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора.

Таким образом, проведение переговоров сторон при участии КТС в рамках досудебной стадии разрешения индивидуального трудового спора будет иметь ряд преимуществ перед медиацией:

- после обращения в КТС стороны в любом случае будут обязаны провести переговоры при участии КТС;

- члены КТС должны будут пройти специальную подготовку и будут обладать знаниями в области трудового права, что позволит им учесть особенности разногласий субъектов трудовых правоотношений;
- в члены КТС являются работниками данной организации и лучше знакомы со спецификой производства;
- процедура будет бесплатной для обеих сторон.

Вопросы и задания:

1. Что следует понимать под принципами рассмотрения индивидуальных трудовых споров?
2. Назовите принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Назовите принципы деятельности КТС.
4. Что принято называть доюрисдикционной стадией урегулирования разногласий?
5. Что представляет собой медиация?
6. Каков порядок рассмотрения заявления работника в комиссии по трудовым спорам?
7. Проанализируйте действующее трудовое законодательство РФ в сфере правового регулирования деятельности КТС. Какие, на Ваш взгляд, необходимо предпринять меры по усовершенствованию института досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров? Какие существуют пробелы в обозначенной сфере?
8. Проанализировать практику зарубежных стран по досудебному рассмотрению трудовых споров.
9. Обобщить практику деятельности государственной инспекции труда в Северо-Кавказском федеральном округе за последние два года.
10. Составить Положение о порядке работы КТС на примере отдельной организации.

Литература:

1. Разрешение трудовых споров : практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Т.Ф. Вышеслава. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с.
2. Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ А.А. Сапфинова, В.В. Волкова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.
3. Вышеслава Т.Ф. Разрешение трудовых споров [Электронный ресурс] : практикум / Т.Ф. Вышеслава. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с.