

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:22:31
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

**«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»**

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Предотвращение и разрешение трудовых конфликтов»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере управления персоналом)

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Кучина Юлия Александровна, доцент, кандидат юридических наук, доцент

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у студентов целостного представления о причинах и условиях возникновения трудовых конфликтов, их разновидностях, способах предотвращения и урегулирования; получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков по выбору наиболее эффективных способов разрешения трудовых конфликтов исходя из причин их возникновения, предмета спора и состава участников, что будет способствовать реализации стратегии управления персоналом с минимизацией юрисдикционных способов разрешения конфликтов и разрешением трудовых споров с помощью переговорных технологий.

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Понятие, виды, причины, условия и профилактика возникновения трудовых конфликтов	2	2	10	14
2	Тема 2. Понятие, предмет и стороны индивидуального трудового спора	2	2	10	14
3	Тема 3. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров	5	5	23	33
4	Тема 4. Понятие, предмет, стороны коллективного трудового спора и их представители	2	2	10	14
5	Тема 5. Способы разрешения коллективных трудовых споров	5	5	23	33
ВСЕГО:		16	16	76	108

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
правоприменительный	Применение нормативных правовых актов в сфере управления персоналом	ПК-4	Способен осуществлять правовое сопровождение и оформление деятельности кадровых служб и иных структурных подразделений в сфере управления персоналом	ИПК-4.6	Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, обязательствах, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда	<p>Знания:</p> <p>Магистрант знает: способы разрешения трудовых конфликтов (юрисдикционные и внеюрисдикционные), источники трудового права, регулирующие трудовые споры, признаки индивидуального трудового спора; способы разрешения индивидуального трудового спора; характеристику комиссии по трудовым спорам, процедуру рассмотрения в ней ИТС, виды ИТС, непосредственно рассматриваемые в суде; особенности рассмотрения отдельных</p>

					<p>видов индивидуальных трудовых споров особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников, характеризует признаки коллективного трудового спора; примирительные процедуры, применяемые при разрешении трудовых споров, понятие забастовки и этапы ее проведения; гарантии участникам при проведении забастовки.</p> <p>Умеет: определить вид возникшего спора, его участников и их представителей; определить способы разрешения спора, оценивая их эффективность; подготовить юридические документы, необходимые для возникновения и разрешения трудового спора.</p> <p>Навыки: классификации трудовых споров; определения наиболее эффективного способа их</p>
--	--	--	--	--	--

						разрешения;
экспертно-аналитический	Правовой анализ и экспертиза	ПК-6	Способен осуществлять правовой анализ и экспертизу в сфере управления персоналом	ИПК-6.2	Готовит юридические заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя	<p>Знания:</p> <p>Магистрант знает:</p> <p>способы разрешения трудовых конфликтов (юрисдикционные и внеюрисдикционные), источники трудового права, регулирующие трудовые споры, признаки индивидуального трудового спора; способы разрешения индивидуального трудового спора; характеристику комиссии по трудовым спорам, процедуру рассмотрения в ней ИТС, виды ИТС, непосредственно рассматриваемые в суде; особенности рассмотрения отдельных видов индивидуальных трудовых споров особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников, характеризует признаки коллективного трудового спора; примирительные</p>

						<p>процедуры, применяемые при разрешении трудовых споров, понятие забастовки и этапы ее проведения;</p> <p>гарантии участникам при проведении забастовки.</p> <p>Умеет:</p> <p>В конкретной практической ситуации магистрант может:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильно формулировать требования работников при инициировании трудовых споров; - сформулировать содержание ответа работодателя при взаимодействии с представителями работников в рамках трудового спора в соответствии с требованиями закона; - оценить законность подготовленных сторонами юридических документов для разрешения трудового спора; <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовки пакета документов, необходимых при разрешении трудовых споров.
консультационный	Консультирование по правовым	ПК-7	Способен проводить консультирование по правовым вопросам	ИПК-7.1	Осуществляет консультирование работодателей и	<p>Знания:</p> <p>Магистрант знает: способы разрешения трудовых</p>

	вопросам			<p>работников по вопросам соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права</p>	<p>конфликтов (юрисдикционные и внеюрисдикционные), источники трудового права, регулирующие трудовые споры, признаки индивидуального трудового спора; способы разрешения индивидуального трудового спора; характеристику комиссии по трудовым спорам, процедуру рассмотрения в ней ИТС, виды ИТС, непосредственно рассматриваемые в суде; особенности рассмотрения отдельных видов индивидуальных трудовых споров особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников, характеризует признаки коллективного трудового спора; примирительные процедуры, применяемые при разрешении трудовых споров, понятие забастовки и этапы ее проведения;</p>
--	----------	--	--	---	--

						<p>гарантии участникам при проведении забастовки.</p> <p>Умеет:</p> <p>в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для разрешения трудового спора в соответствии с законодательством РФ, предложить правомерные действия для разрешения трудового спора;</p> <p>в случае выявления противоправного поведения предложить способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта;</p> <p>информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также разъяснять проблемные вопросы;</p> <p>установить вид ответственности, к которой привлечен/может быть привлечен нарушитель по итогам трудового спора;</p>
организационно-управленчески	Руководство и организационное	ПК-8	Способен принимать оптимальные организационные	ИПК-8.2	Координирует либо самостоятельно осуществляет в пределах	<p>Знания:</p> <p>Магистрант знает:</p> <p>называет условия</p>

й	обеспечение деятельности в сфере управления персоналом		решения в сфере управления персоналом		своих полномочий организацию мероприятий по укреплению дисциплины труда	<p>возникновения трудовых споров.</p> <p>перечисляет факторы, способствующие предупреждению трудовых конфликтов</p> <p>Умения: Выявить причины трудовых конфликтов и определить действия сторон трудового договора и государственных органов, направленные на их предупреждения в дальнейшем.</p> <p>Навыки: магистрант владеет навыками определения причин и условий, способствовавших трудовому конфликту, а также формирования предложений по профилактике их возникновения в дальнейшем.</p>
---	--	--	---------------------------------------	--	---	--

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие, виды, причины, условия и профилактика возникновения трудовых конфликтов

1. Соотношение понятий «конфликт», «разногласие», «спор», «трудовой спор»
2. Понятие трудового спора и его динамика.
3. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров.
4. Соотношение причин и условий трудовых споров.
5. Характеристика объективных причин возникновения трудовых споров
6. Характеристика субъективных причин возникновения трудовых споров
7. Основные пути предупреждения трудовых споров

Вопросы для самоконтроля:

1. Какое понятие шире: спор, разногласие или конфликт? Ответ обоснуйте.
2. Почему существует необходимость правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров?
3. Укажите составляющие понятия «трудовой спор». Какие обстоятельства должны учитываться при определении момента возникновения трудового спора?
4. Что понимается под причинами и условиями возникновения трудовых споров? Приведите примеры.
5. Назовите критерии классификации трудовых споров. Обоснуйте правовое значение деления трудовых споров на споры о праве и споры об интересе.
6. Назовите причины возникновения трудовых споров и пути их предотвращения.

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Проанализируйте любой коллективный трудовой спор, определив следующие обстоятельства: спорящие стороны; предмет трудового спора; причины трудового спора; условия трудового спора; результат спора; мероприятия, которые позволят предотвратить его в дальнейшем.
2. Проанализируйте любой индивидуальный трудовой спор, определив следующие обстоятельства: спорящие стороны; предмет трудового спора; причины трудового спора; условия трудового спора; результат спора; мероприятия, которые позволят предотвратить его в дальнейшем.
3. Составьте таблицу, в которой отразите виды трудовых споров, а также подберите не менее двух примеров споров на каждое основание классификации.
4. Составьте таблицу, в которой укажите все объективные и субъективные причины трудовых споров, а также для каждой причины отметьте перечень мероприятий, которые позволят ее устранить.
5. Подготовьте план профилактических мероприятий, направленных на предотвращение индивидуальных трудовых споров об оплате труда; прекращении трудового договора.

Примерные задания для практических занятий:

1. ООО «Флагман» обратилось с иском к Перовой о взыскании материального ущерба. В обоснование иска указывается, что Перова была принята 11 сентября 2012 г. на работу к ответчику в магазин продавцом продовольственных товаров, в этот же день с ней был заключен трудовой договор и договор о полной индивидуальной материальной ответственности. 19 марта 2013 г. ответчиком в магазине была проведена инвентаризация

материальных ценностей и выявлена недостача, подтвержденная инвентаризационной описью и сличительной ведомостью от 19 марта 2013 г. Перова добровольно частично возместила недостачу, а не возмещенную часть недостачи истец просит взыскать с ответчика.

Судом установлено, что по результатам инвентаризации в магазине выявлена недостача на сумму 80 000 руб. Инвентаризационная опись составлена при участии Перовой, из объяснительной которой следует, что 28 000 руб. составляет долг покупателей, получивших товары без оплаты с обязательством оплатить их в последующем; оставшаяся сумма недостачи возникла по причине кражи товара покупателями.

Перова предъявила встречное исковое заявление о взыскании в ее пользу с работодателя заработной платы (доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни, доплаты окладной части заработной платы до размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением). Перова указала, что магазин находится в сельской местности, является единственным магазином, поэтому она была вынуждена по просьбам жителей открывать магазин и продавать товар в нерабочее время, работала без выходных. Ответчиком приказы или распоряжения о привлечении ее к сверхурочной работе не издавались, однако представители ответчика знали о таком режиме работы истца и настаивали на этом режиме, требуя от истца устно выполнения работы за пределами рабочего времени и в выходные дни. При этом доплата за такую работу не производилась, а в трудовом договоре с истцом был установлен оклад в размере, меньшем, чем предусмотрено в региональном соглашении о минимальной заработной плате. Отпуск товара покупателям без оплаты (в долг) покупатели (свидетели по делу) не оспаривали и указывали на готовность погасить задолженность, также подтвердили режим работы истца.

Сторонами не оспаривался и тот факт, что магазин не был оборудован системой видеонаблюдения, в магазине работала только истец (охранника не было) при площади торговой части магазина 30 кв. м и расположением товара за прилавком (без доступа покупателей за прилавком).

Решите дело. Определите причины трудового спора. Какие действия помогут в дальнейшем избежать подобного спора?

2. Заведующий одной из подстанций объединения «Скорая помощь» Леонтьев был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное нарушение трудовой дисциплины.

Коллектив подстанции на общем собрании большинством голосов потребовал от администрации немедленного восстановления Леонтьева в должности. Однако директор объединения отказался рассматривать требование работников и не прореагировал на предложение восстановить Леонтьева. Тогда тайным голосованием коллектив подстанции принял решение о проведении забастовки в течение одного дня.

Оцените действия коллектива работников. Возник ли в данном случае трудовой спор? Какие причины трудового конфликта были в данном случае?

3. Сосед по даче (мастер СМУ-19) рассказал безработному Кулагину о том, что у них на стройке не хватает рабочих и предложил выйти на работу каменщиком. На следующий день он привел Кулагина к начальнику участка, который показал место работы, объяснил, что входит в круг функциональных обязанностей каменщика, провел вводный инструктаж и сказал, что трудовой договор будет заключен, когда из командировки вернется начальник СМУ. Кулагин приступил к исполнению трудовых обязанностей и проработал более двух недель, однако, когда он пришел в кассу организации, ему пояснили, что поскольку он не оформлен на работу, то заработная плата ему не начислена.

В отделе кадров Кулагину пояснили, что руководитель СМУ не давал распоряжения об оформлении трудового договора и издании приказа о приеме его на работу.

Кулагин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал заключить с ним трудовой договор, оформить трудовую книжку и выплатить ему заработную плату. В судебном заседании руководитель СМУ-19 Петросян пояснил, что не давал подчиненным распоряжений о поиске работников на вакантные рабочие места, более того, сложное финансовое положение вынуждает его сокращать штаты.

Возник ли трудовой спор? Назовите его причины. Как следует предотвращать данные конфликты?

4. Начальник транспортного цеха газоперерабатывающего предприятия Трапезников отсутствовал на работе с 30 апреля по 15 мая в связи с временной нетрудоспособностью сына, что подтверждалось предъявленным им листком временной нетрудоспособности.

Однако 30 мая работодателю стало известно, что в этот период Трапезников отдыхал по путевке за границей (в Турции). По поводу отсутствия Трапезникова на работе с 30 апреля по 15 мая ему было предложено дать объяснение. В объяснительной записке Трапезников пояснил, что поскольку за ребенком осуществляла уход супруга, которая не работает, то он решил съездить отдохнуть, поскольку в прошлом году не был в отпуске (отпуск не был предоставлен из-за большого объема работы и невозможности заменить Трапезникова).

Директора предприятия такое объяснение не устроило, и через два дня Трапезников был уволен за прогул.

Законно ли данное увольнение? Назовите причины трудового спора. Было ли его основанием трудовое правонарушение?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Всеобщая декларация прав человека: принятая и провозглашенная Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 дек. 1948 г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г.

Тема 2. Понятие, предмет и стороны индивидуального трудового спора

1. Понятие индивидуального трудового спора.
2. Признаки индивидуального трудового спора.
3. Работник и работодатель как стороны индивидуального трудового спора.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что представляет собой индивидуальный трудовой спор?
2. Что собой представляют «неурегулированные разногласия»?
3. Чем споры по поводу применения коллективного договора отличаются от споров по выполнению коллективного договора?
4. Между какими субъектами может возникнуть индивидуальный трудовой спор?
5. Приведите примеры ИТС о праве и об интересе.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. На основании анализа судебной практики подберите по 2 примера трудовых споров, связанных с:
 - применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
 - применением коллективного договора, соглашения,
 - применением локального нормативного акта,

- установлением или изменением индивидуальных условий труда.

2. Проведите сравнительный анализ понятия ИТС по законодательству государств-участников ЕАЭС.

Примерные задания для практических занятий:

1. Определите, к каким видам трудовых споров относятся следующие споры?

Назовите стороны по каждому из споров:

а) 5 работников ОАО были уволены в связи с сокращением численности работников; поскольку все они считали, что реального сокращения не произошло, они решили совместно отстаивать свои законные интересы;

б) на предприятии “Электрон” введено в действие приказом директора Положение о премировании, которым был изменен механизм выплаты разовых премий; поскольку Положение о премировании, по мнению работников, вошло в противоречие с действующим на предприятии коллективным договором, они посчитали действия директора неправомерными и решили обратиться за защитой трудовых прав;

в) в связи с тем, что на заводе истек срок действия коллективного договора, председатель профсоюзного комитета направил директору письмо с предложением о начале ведения переговоров по заключению нового коллективного договора; директор никак не отреагировал на это обращение, после чего профсоюз решил инициировать рассмотрение трудового спора;

г) Иванова и Ильченко, работники кожгалантерейного предприятия, обратились к директору с просьбой установить им неполную рабочую неделю; Иванова свое требование обосновала тем, что она имеет ребенка двух лет, а Ильченко – необходимостью подготовки к вступительным экзаменам в БГУ; директор отказался удовлетворить их требования;

д) 20 апреля в отдел кадров обратились с просьбой установить неполное рабочее время следующие работники: слесарь Бычков, предоставивший медицинское заключение; уборщица Семукова, пенсионного возраста; контролер Белоусова, находящаяся на втором месяце беременности; токарь Смирнов, являющийся совместителем; их просьба удовлетворена не была;

е) Уткина, работающая продавцом у индивидуального предпринимателя Силина, обратилась к нему с просьбой предоставить ей отпуск по уходу за ребенком сестры до достижения им возраста трех лет; Силин отказал Уткиной в предоставлении такого отпуска; отказ обосновал тем обстоятельством, что у ребенка есть отец, который может осуществлять уход за ним, а также тем, что Уткина не проживает совместно с семьей сестры;

ж) преподаватель БГУ обратился к нанимателю с просьбой предоставить ему отпуск продолжительностью 60 календарных дней для завершения работы над кандидатской диссертацией; ректор отказал в предоставлении такого отпуска, мотивируя тем, что это право нанимателя;

з) Сарбаев, пользующийся правом на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, и 16-летний Лошак обратились с просьбой заменить трудовой отпуск денежной компенсацией или перенести отпуск на следующий год; и) учительница младших классов Самсонова обратилась к директору школы с просьбой предоставить ей часть трудового отпуска в октябре, так как в этом месяце предоставлен трудовой отпуск мужу, и они хотят провести это время вместе; директор школы не удовлетворил просьбу, мотивируя отказ учебным процессом.

2. Суровцева, бывший учитель школы, уволенная 24 марта 2017 г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 15 апреля 2019 г. обратилась в суд с исковыми требованиями:

1) признать увольнение незаконным, аннулировать запись в трудовой книжке;

2) восстановить на прежней работе;

3) взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула со дня увольнения по день восстановления на работе;

4) признать незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий от 6 сентября 2018 г., 12 октября 2019г. и 24 января 2019 г.;

5) взыскать денежную компенсацию за несвоевременную выплату денежных сумм при увольнении;

6) взыскать невыплаченную заработную плату за период выполнения работы за отсутствующего учителя с 5 по 29 сентября 2018г.;

7) взыскать с работодателя денежную сумму 3560 руб. на приобретение лекарств в связи с потерей здоровья по причине незаконного увольнения;

8) взыскать с работодателя премию в сумме 10 000 руб. в связи с выходом на пенсию после увольнения (предусмотрено коллективным договором образовательного учреждения);

9) взыскать материальную помощь в размере 9000 руб. за 2016—2018гг.;

10) взыскать компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в сумме 150 000 руб.;

11) обязать ответчика заключить трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ;

12) признать приказ от 12 декабря 2018 г. о перемещении из кабинета 309 в кабинет 14 незаконным;

13) признать незаконным снижение учебной нагрузки с 21 до 15 ч в неделю;

14) взыскать удержанные 150 руб. за обслуживание банковской карты;

15) взыскать компенсацию за потерю времени в сумме 15 000 руб. из расчета 3000 руб. за одно судебное заседание;

16) взыскать 15 000 руб. — долги по распискам истца;

17) взыскать премию 1000 руб. в связи с юбилеем школы;

18) взыскать материальную помощь в сумме 15 000 руб., за которой истец обращался к главе муниципалитета;

19) произвести индексацию взыскиваемых сумм.

Какие из перечисленных требований составляют предмет трудового спора?

3. Поликарпов, врач-реаниматолог, уволенный из Центральной городской клинической больницы за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, предъявил к бывшему работодателю иски следующие требования:

1) о привлечении к дисциплинарной ответственности врачей Головкина, Фурсенко, Лисичину, Курашвили, Хайруллина за рекламу лекарственных препаратов пациентам;

2) о привлечении к административной и уголовной ответственности главного врача больницы Буравского за нарушение финансовой дисциплины при строительстве нового корпуса больницы;

3) о постановке вопроса перед администрацией города о целесообразности пребывания в должности главного врача, заместителя главного врача по лечебной работе и начальника финансовой службы;

4) о даче правовой оценки действиям работодателя в отношении Поликарпова;

5) о признании незаконным решения главного врача о структурной реорганизации больницы;

6) о признании незаконным перерасхода фонда заработной платы и нецелевого использования денежных средств.

Являются ли перечисленные требования предметом трудового спора?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.

2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V ЗРК

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3

4. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 4 августа 2004 года №106

5. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124

Тема 3. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров

1. Виды и состав комиссий по трудовым спорам. Споры, подведомственные КТС.
2. Разрешение индивидуального трудового спора в КТС: подготовка к заседанию, порядок проведения заседания КТС, вынесение решения КТС. Процедурные сроки обращения и разрешения спора в КТС.
3. Обжалование и исполнение решений комиссии по трудовым спорам
4. Трудовые споры, разрешаемые непосредственно в суде. Сроки обращения за судебной защитой.
5. Рассмотрение индивидуального спора в судах общей юрисдикции. Обжалование решения суда по разрешению индивидуального трудового спора.
6. Рассмотрение трудовых споров вышестоящими органами, вышестоящими должностными лицами.
7. Медиация как альтернативный способ разрешения трудового конфликта.

Вопросы для самоконтроля:

1. Возможно ли разрешить индивидуальный трудовой спор в порядке, прямо не предусмотренном ТК РФ? Ответ обоснуйте.
2. Укажите особенности формирования КТС.
3. Можно ли деятельность КТС отнести к примирительным процедурам разрешения споров? Ответ обоснуйте.
4. Какие споры в соответствии с ТК РФ подведомственны КТС?
5. Можно ли расширить компетенцию КТС? Ответ обоснуйте.
6. Каков порядок принятия решения КТС? Какие требования предъявляются к решению КТС?
7. Может ли решение КТС содержать дополнительные сведения по сравнению с требованиями ТК РФ?
8. Как исполняется решение КТС?
9. Какие категории споров рассматриваются в судах общей юрисдикции?
10. Какие существуют сроки обращения в суд за разрешением трудового спора?
11. Какая сторона трудовых отношений освобождается от судебных расходов? Чем обусловлен данный порядок?
12. Что означает термин «альтернативное разрешение трудовых споров»?
13. Имеются ли преимущества альтернативного разрешения споров перед разрешением споров в судах?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Сравните между собой комиссию по трудовым спорам и примирительную комиссию (не менее 7 сравнительных признаков); определите достоинства и недостатки каждого органа.
2. Сравните между собой деятельность медиатора и посредника (не менее 7 сравнительных признаков); определите достоинства и недостатки каждого субъекта.
3. Сравните между собой суды, разрешающие индивидуальные трудовые споры, и трудовые арбитражи, рассматривающие коллективные трудовые споры (не менее 7 сравнительных признаков); определите достоинства и недостатки деятельности каждого органа.
4. Определите особенности рассмотрения ИТС по законодательству государственных участников ЕАЭС.

Примерные задания для практических занятий:

1. Определите вид спора, его подведомственность и возможность рассмотрения в комиссии по трудовым спорам/ у медиатора в следующих случаях:

безработная бухгалтер Воробьева направлена для трудоустройства в городскую библиотеку, где ей было отказано в приеме на работу. Она обратилась в КТС библиотеки с требованием понудить администрацию заключить с ней трудовой договор;

слесарь-сантехник Санников работал на устранении аварии в нерабочий праздничный день, но оплату за работу получил в обычном размере;

за отказ поехать в командировку инженеру Салахову приказом директора объявили выговор и лишили месячной премии;

прокурор области за неоднократное нарушение должностных обязанностей прокурором района В. Крановым объявил ему выговор, понизил в классном чине и предупредил о неполном служебном соответствии;

инженер Н. Власов уволился по собственному желанию 20 января, проработав в АО «Стройинвест» пять лет; через две недели он узнал от бывших сотрудников о выплате вознаграждения по итогам работы за год; он его не получил.

2. Вахрамеев обратился с иском к ИП Шкурко, у которого он работает по трудовому договору, просил суд обязать предпринимателя создать КТС. В обоснование иска указал, что с 9 января 2017 г. он неоднократно письменно и устно обращался к своему работодателю, просил создать КТС, однако работодатель отвечал ему отказом, мотивируя тем, что у него в штате всего 15 работников, и никто из них (кроме истца) не соглашается формировать КТС и участвовать в ее работе в качестве члена комиссии.

Может ли суд обязать работодателя создать КТС?

3. Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя (ООО «Антарес») и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС.

Приказом директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу.

Какое решение должен принять суд?

Правильно ли оформлены исковые требования Смирнова?

Каковы правила формирования и проведения заседаний КТС?

4. Определением судьи районного суда города Волгограда отказано в принятии искового заявления Чистова (бывшего генерального директора ОАО «Прометей») к ОАО. Основанием для отказа в принятии искового заявления в определении суд указал на положения ст. 22, 134 ГПК РФ и ст. 33, 225.1 АПК РФ, мотивировав тем, что заявленные истцом требования (о признании расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным; отмене решения единственного акционера ОАО о расторжении трудового договора с Чистовым; изменении формулировки основания увольнения в трудовой книжке на увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ; взыскании компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ и процентов за задержку выплаты; взыскании компенсации морального вреда) не могут быть разрешены судом общей юрисдикции, поскольку отнесены к специальной подведомственности арбитражного суда (заявленный истцом спор является корпоративным спором об обжаловании решения органа управления юридического лица).

С таким определением истец не согласился, принес на него частную жалобу, в которой указал, что не согласен с определением суда в связи с неправильным применением судом первой инстанции норм процессуального права, заявленный истцом спор является индивидуальным трудовым спором и подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции.

Определите подведомственность спора.

5. Бороздин обратился в районный суд города Екатеринбурга по месту жительства истца с иском к ЗАО (указав юридический адрес ответчика в городе Москве) о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула. Обращаясь в суд по месту своего жительства, истец руководствовался тем, что в ст. 29 ГПК РФ предусмотрено право обратиться в суд по месту жительства истца с иском о восстановлении трудовых прав, а истец проживает в Екатеринбурге.

Разрешите вопрос о подсудности трудового спора.

6. Лаков 5 июня 2018 г. обратился с иском к охранному агентству «Скорпион» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании задолженности по заработной плате (недоплаченная часть за сверхурочную работу, за работу в ночное время, стимулирующие выплаты) за период с ноября 2010 г. по 6 марта 2018 г. включительно.

Представитель ответчика просил в удовлетворении иска отказать, ссылаясь на пропуск истцом срока для обращения в суд за защитой нарушенного права. Он указывал на то, что в период работы истца, а также в день его увольнения 6 апреля 2018 г. истцу выдавались расчетные листки по заработной плате, в которых указывалась имевшаяся у агентства перед истцом задолженность по заработной плате, однако в установленный законом срок истец в суд с иском не обратился. Также ответчик объяснил, что истцу стимулирующие выплаты не начислялись работодателем, так как отсутствовали основания для их начисления и выплаты.

Какое решение должен принять суд? Подготовьте правовое заключение.

7. Истцу было отказано в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. Представитель ответчика после вступления решения суда в законную силу обратился с заявлением о взыскании с истца в пользу ответчика судебных расходов по оплате услуг представителя ответчика. Представил договор на оказание юридических услуг и квитанции об их оплате.

Какое определение должен вынести суд по такому заявлению?

8. Васильева 2 ноября 2017 г. обратилась с иском к ИП Бобровой об установлении факта трудовых отношений, установлении размера заработной платы, обязанности ответчика внести записи о работе в трудовую книжку истца. В обоснование заявленных требований истец указала, что 12 июля 2015 г. она по письменному заявлению была принята ИП Бобровой на работу в мастерскую на должность менеджера, с графиком работы двое суток через двое с 10.00 до 20.00 ч и установленной оплатой труда в размере 1000 руб. за смену. В ее трудовые обязанности входило: консультация и помощь клиентам в оформлении изделий, выполнение работы по оформлению изделий, прием и отпуск товара, прием денежных средств в счет оплаты товара, передача вырученных денежных средств ИП Бобровой. Трудовой договор в письменном виде не оформлялся, с приказом о приеме на работу истца не знакомили, запись о приеме на работу в трудовую книжку не вносилась.

14 октября 2017 г. трудовые отношения между истцом и ответчиком прекратились по взаимному согласию, но внести соответствующие записи о работе в трудовую книжку ответчик отказалась. Исковые требования истец подтверждала своими объяснениями, показаниями свидетеля — супруга, который ежедневно в период работы встречал истца из мастерской, фотографией истца за прилавком в мастерской на фоне изделий и распечаткой обращения клиента к ИП Бобровой по электронной почте с просьбой оформить заказ.

Ответчик отрицала наличие между сторонами как трудовых, так и каких-либо иных отношений, указав, что никогда не принимала Васильеву на работу, не поручала ей работу

по гражданско-правовому договору в мастерской, истца не знает и впервые видит в судебном заседании.

Подготовьте правовое заключение.

9. Подготовьте и проведите собрание трудового коллектива с участием представителей работодателя по вопросу создания КТС в организации.

Участники игры:

- работники организации;
- представители работодателя: юристконсульт организации, заместитель директора по персоналу, главный бухгалтер;
- эксперты (4—5 чел.).

На собрании необходимо сформировать персональный состав КТС, обеспечить и документально оформить предоставление комиссии помещения для работы, определить график работы комиссии, порядок приема и регистрации заявлений, порядок рассмотрения трудовых споров, материальное обеспечение деятельности КТС.

Оформите надлежащим образом результаты собрания. Напишите протокол общего собрания.

Задача экспертов — оценить эффективность проведенного собрания: какие вопросы необходимо было решить, какие цели достигнуть работникам и работодателю, достигнуты ли эти цели; сколько потребовалось времени на согласование спорных вопросов. Обратите внимание, какие вопросы вызвали наибольшую сложность и почему. Какие вопросы не требовали обсуждения и привели к необоснованным временным затратам? Каковы недостатки в подготовке к собранию, что необходимо учесть для будущей практической работы? Какие пробелы в правовом регулировании Вы выявили?

10. Проведите дискуссию на тему: *«Запрет обратного взыскания с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора: обоснованное преимущество работника или ограничение права собственности работодателя?»*.

При подготовке к дискуссии проанализируйте содержание нормы ст. 397 ТК РФ, внимательно изучите Определение Конституционного Суда РФ от 16.12.2010 № 1650-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества “Банк ВТБ 24” на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца второй части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 397 Трудового кодекса Российской Федерации», учтите особое мнение судьи КС РФ по данному вопросу.

11. Проведите дискуссию на тему «Медиация — альтернатива юрисдикционному способу разрешения трудовых споров».

Магистранты делятся на две группы. Первая группа готовит аргументы в пользу медиативного способа урегулирования трудовых споров. Вторая — подбирает информацию, свидетельствующую о сложностях внедрения медиации в практику разрешения индивидуальных трудовых споров. Используйте зарубежный и отечественный опыт применения медиации при урегулировании трудовых споров.

12. Проведите дискуссию на тему «Комиссия по трудовым спорам — альтернатива судебному способу разрешения индивидуальных трудовых споров».

Магистранты делятся на две группы. Первая группа готовит аргументы в пользу воздания КТС для разрешения трудовых споров. Вторая — подбирает информацию, свидетельствующую о неэффективности разрешения индивидуальных трудовых споров с помощью КТС, и предлагает изменения в законодательство, которые могут усовершенствовать данную процедуру.

13. Определите, возможно ли разрешение определенного вида индивидуального трудового спора с помощью медиации, а также оцените эффективность данного способа применительно к рассматриваемому конфликту и риски его применения:

- А) Споры об отказе в заключении трудового договора;

- Б) Споры об изменении размера оплаты труда
- В) споры о привлечении к дисциплинарной ответственности
- Г) споры о прекращении трудового договора
- Д) споры о несчастном случае на производстве/профзаболевании

14. Подготовьте проект локального нормативного акта, посвященного рассмотрению индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам.

15. Подготовьте пакет документов, касающихся рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам (заявление работника, удостоверение КТС, решение КТС) по практической ситуации, сформулированной преподавателем.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ
4. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»
5. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V ЗРК
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3
11. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 4 августа 2004 года №106
12. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (29.06.1951)
2. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области медиации (медиатор)»
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»
6. "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)
7. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.)

Тема 4. Понятие, предмет, стороны коллективного трудового спора и их представители

1. Понятие коллективного трудового спора.
2. Признаки коллективного трудового спора.
3. Стороны коллективного трудового спора и их представители.

Вопросы для самоконтроля:

1. Сформулируйте понятие и предмет коллективного трудового спора.
2. Назовите отличия коллективного трудового спора от индивидуального трудового спора.
3. Проведите классификацию коллективных трудовых споров по содержанию спора и по спорным правоотношениям.
4. Какие неблагоприятные последствия могут наступить в случае возникновения коллективного трудового спора? Приведите примеры.
5. Назовите стороны коллективных трудовых споров.
6. Назовите представителей сторон в КТС.
7. Чем КТС отличается от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Дайте характеристику различных видов коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды коллективных трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Конкретный пример	Порядок разрешения
Возникающие по поводу установления и изменения условий труда				
Возникающие по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров				
Возникающие в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов				

2. Подготовьте сравнительную таблицу коллективных и индивидуальных трудовых споров, выделив не менее 5 критериев сравнения.
3. Найдите судебные решения, в которых суд квалифицировал действия работников как коллективную защиту индивидуальных трудовых прав и выделите критерии, которыми он руководствовался.

Примерные задания для практических занятий:

1. Профсоюз ООО «Интеллект-Фест» обратился в суд с иском к работодателю об индексации заработной платы. Он указал, что в компании действует коллективный договор, который предусматривает индексацию заработной платы работников. Однако работодатель эту обязанность не выполняет, чем нарушает условие коллективного договора и требование [ст. 134](#) ТК РФ. Суд отказал профсоюзу в принятии искового заявления.

Определите предмет трудового спора, вид трудового спора и порядок его разрешения.

2. В ООО «Бригада» постоянно задерживается выплата работникам заработной платы, хотя коллективным договором предусмотрены конкретные сроки ее выплаты — еженедельно по пятницам. Попытки работников урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем успехом не увенчались.

Определите вид трудового спора — индивидуальный или коллективный. В каком порядке он должен быть разрешен?

4. В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца и решили начать коллективный трудовой спор. *Оцените ситуацию. Возник ли между сторонами коллективный трудовой спор? Как может быть разрешен возникший конфликт?*

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г.// СЗ РФ.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (29.06.1951)
5. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
6. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V ЗРК
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3
8. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 4 августа 2004 года №106
9. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124

Тема 5. Способы разрешения коллективных трудовых споров

1. Характеристика деятельности Роструда как органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров.

2. Участие профсоюза при разрешении трудовых споров

3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

5. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

6. Виды трудового арбитража.

7. Понятие и виды забастовок, право на забастовку

8. Порядок проведения работниками забастовки. Примирительные процедуры при проведении забастовки.

9. Особенности разрешения коллективных трудовых споров в случае, когда забастовка запрещена или право на ее проведение ограничено

Вопросы для самоконтроля:

1. Каков общий порядок разрешения коллективных трудовых споров?
2. Почему ТК РФ предусмотрено урегулирование, а не разбирательство коллективных трудовых споров?
3. Что представляет собой примирительная комиссия? Почему она является первым и обязательным этапом урегулирования коллективных трудовых споров?
4. Как формируется состав примирительной комиссии?
5. Какова роль посредника в урегулировании коллективных трудовых споров?
6. Какова роль государственных органов в назначении кандидатуры посредника?
7. Что такое трудовой арбитраж?
8. Каков порядок избрания состава трудового арбитража?
9. Является ли трудовой арбитраж обязательным этапом урегулирования коллективных трудовых споров? В каких случаях?
10. Что представляет собой решение трудового арбитража?
11. Что представляет собой забастовка?
12. Какова процедура проведения забастовки?
13. Какой орган возглавляет забастовку?
14. Возможно ли ограничение права на забастовку? Ответ обоснуйте.
15. В каких случаях забастовка является незаконной?
16. Для чего необходимы гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах разрешения трудовых споров?
17. Какие гарантии предусмотрены ТК РФ работникам, участвующим в разрешении коллективных трудовых споров?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Сравните между собой комиссию по трудовым спорам и примирительную комиссию (не менее 7 сравнительных признаков); определите достоинства и недостатки каждого органа.
2. Сравните между собой деятельность медиатора и посредника (не менее 7 сравнительных признаков); определите достоинства и недостатки каждого субъекта.
3. Сравните между собой суды, разрешающие индивидуальные трудовые споры, и трудовые арбитражи, рассматривающие коллективные трудовые споры (не менее 7 сравнительных признаков); определите достоинства и недостатки деятельности каждого органа.
4. Определите особенности рассмотрения КТС по законодательству государств-участников ЕАЭС.
5. Найдите судебные решения, признающие забастовку незаконной. Выделите аргументы суда, обосновывающее соответствующее решение.

Примерные задания для практических занятий:

1. После того как работодатель отказался удовлетворить требования работников, профсоюз выступил с инициативой создания примирительной комиссии для урегулирования возникших разногласий и на заседании профкома избрал двух представителей. Работодатель отказался предоставить своих представителей, ссылаясь на отпускную компанию, соответственно отсутствие ведущего юрисконсульта и главного инженера, которые могли бы выступить в качестве представителей. Каков порядок и принцип создания примирительной комиссии? Может ли работодатель отказаться от участия в создании примирительной комиссии?
2. 20 марта была создана примирительная комиссия для урегулирования коллективного трудового спора, возникшего в организации по поводу исполнения отдельных пунктов коллективного договора. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом: по истечении пяти дней так и не удалось прийти к согласованному решению. Профсоюз

предложил работодателю для дальнейшего разрешения спора обратиться к посреднику. Работодатель отказался.

Какие примирительные процедуры используются для урегулирования коллективных трудовых споров? Какие из них являются обязательным, а какие факультативными?

3. В ходе разрешения коллективного трудового спора в ОАО «Энергия» в состав трудового арбитража были включены: государственный инспектор труда, адвокат областной коллегии адвокатов, работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ОАО «Энергия».

Оцените законность такого состава трудового арбитража.

4. Установите трудовое правонарушение, а также его последствия (правовые и организационные, включая управленческие решения) в следующих ситуациях:

А) Работники, видя нежелание работодателя повысить размер оплаты труда, желают объявить многодневную забастовку;

Б) работодатель, получив письменные требования работников о начале коллективного трудового спора, уклоняется от ответа на них и участия в примирительных процедурах;

В) Работник, которому второй год подряд не предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск, заявляет о приостановке работы в порядке забастовки;

Г) Работодатель при возникновении в компании коллективного трудового спора предлагает представителям работников обратиться к медиатору;

Д) работодатель, получив от работников предложение об образовании комиссии по трудовым спорам, уклоняется от ее создания;

Е) работники отдела снабжения, недовольные изменением режима работы (перерыв для отдыха и питания вместо 1 часа стал 30 минут), требуют создать примирительную комиссию для разрешения коллективного трудового спора.

5. В авиационном объединении в городе Комсомольске-на-Амуре был зарегистрирован коллективный трудовой спор. Работники выдвинули требование о проведении два раза в год индексаций ставок тарифной сетки оплаты труда. Работодатель не соглашался на проведение двух индексаций в год по причине отсутствия соответствующего госзаказа. Была сформирована примирительная комиссия. После пяти дней ее работы работники провели часовую забастовку. Работодатель обратился в суд с требованием признать указанную забастовку незаконной.

В какой суд должен обратиться работодатель с данным требованием?

Какой характер носит забастовка, которую объявили работники?

Могут ли работники объявлять забастовку во время работы примирительной комиссии?

6. В ФГУП Российского научного центра «Прикладная химия» возник конфликт, связанный с задолженностью по заработной плате (более 23 млн руб.) 1200 инженерам и конструкторам данного предприятия. По завершению работы трудового арбитража работодатель согласился погасить задолженность в соответствии с графиком, составленным трудовыми арбитрами, выполнить другие рекомендации арбитража, которые приобрели для сторон обязательный характер в связи с подписанным специальным соглашением. Однако график погашения задолженности по заработной плате работодатель выполнить не смог.

Определите природу данного спора.

Какая ответственность предусмотрена законом за нарушение работодателем соглашения, достигнутого в ходе примирительных процедур?

Какие меры воздействия на работодателя могут применить работники?

7. В Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан обратился генеральный директор ФГУП «Башкирские авиалинии» с требованием о признании забастовки коллектива летного отряда данной организации незаконной. В обоснование своих требований он ссылаясь на то, что летный отряд не является самостоятельным структурным подразделением, работодателя о проведении

забастовки не уведомили письменно за десять календарных дней, отсутствовал коллективный трудовой спор.

Председатель совета профсоюза летного отряда ФГУП «Башкирские авиалинии» в судебном заседании заявил, что в структуре авиакомпании летный отряд был выделен в отдельное подразделение, его работа протекала в особых условиях с определенной правовой регламентацией вне территории авиакомпании, имела свою специфику в оплате и пенсионном обеспечении, следовательно, работники летного отряда могли объявить забастовку. Сроки не были соблюдены потому, что совет профсоюза опасался массовых увольнений работников за участие в забастовке.

Разрешите спор.

Является ли проведение забастовки при данных обстоятельствах законным, могли ли работники летного отряда провести забастовку?

8. Заведующий одной из подстанций объединения «Скорая помощь» Леонтьев был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное нарушение трудовой дисциплины.

Коллектив подстанции на общем собрании большинством голосов потребовал от администрации немедленного восстановления Леонтьева в должности. Однако директор объединения отказался рассматривать требование работников и не прореагировал на предложение создать примирительную комиссию. Тогда тайным голосованием коллектив подстанции принял решение о проведении забастовки в течение одного дня.

Оцените действия коллектива работников.

9. Работники Белоярской атомной электростанции на общем собрании приняли решение о проведении забастовки, так как их не устраивает размер заработной платы. Был избран комитет, которому было поручено изложить требования работников в письменной форме и направить их работодателю.

Так как в течение трех рабочих дней после получения письменного обращения работодатель ничего не ответил, работники прекратили работу.

Работодатель обратился в суд с требованием признать забастовку незаконной.

Является ли такая забастовка законной?

Какие ограничения на проведение забастовок предусмотрены законодательством?

10. Генеральный директор ОАО «Фазтон» обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылаясь на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести суд в данной ситуации?

11. Подготовьте пакет документов, необходимых для начала коллективного трудового спора;

12. Подготовьте проект локального нормативного акта, посвященного рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией; в трудовом арбитраже;

13. Профсоюз ООО «Интеллект-Фест» решил начать коллективный трудовой спор в связи с нарушением работодателем положений коллективного договора, предусматривающих индексацию заработной платы работников каждые полгода на 10%. Подготовьте письменно от имени профсоюзной организации требования работников, направленные на инициирование коллективного трудового спора.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г.// СЗ РФ.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (29.06.1951).
4. Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»
5. Приказ Роструда от 22.07.2019 № 196 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена»
8. Приказ Роструда от 22.07.2019 № 195 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения трудового спора забастовка не может быть проведена»
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V ЗРК
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3
11. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 4 августа 2004 года №106
12. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Предотвращение и разрешение трудовых конфликтов» дает возможность магистрантам изучить особенности применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в случае возникновения разногласий индивидуального и коллективного характера между сторонами трудового договора, а также между коллективом работников и работодателем (-ями), а также приобрести необходимые практические навыки, касающиеся организации процедуры внесудебного разрешения трудовых споров..

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов.

Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе лекционных и практических занятий, а также выполнение контрольной работы. Промежуточная аттестация происходит в форме зачета.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации.

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты разрешения индивидуальных и коллективных споров, обращается внимание на альтернативные способы разрешения конфликтов.

Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Затем преподаватель знакомит слушателей с общей методикой работы над курсом, дает характеристику учебников и учебных пособий, знакомит слушателей с обязательным списком литературы, рассказывает об экзаменационных требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшей лекционной курсом.

В дальнейшем проводятся проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией. В начале каждой лекции преподаватель проводит 10-15 минутный опрос магистрантов по базовым категориям тематики лекции (возможно использование тестов с одним/несколькими правильными вариантами ответов), что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных аспектов изучаемой темы, а также заработать баллы в рамках текущего контроля.

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с подготовкой документов, связанных с организацией рассмотрения и разрешения трудовых споров. При очной форме обучения задания на каждое практическое занятие размещаются на учебном портале еженедельно.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному делу.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. Оценить полноту решения можно с помощью критериев оценивания задач контрольной работы, приведенных в следующем разделе методических рекомендаций.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев магистрантам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. *Внеаудиторная самостоятельная работа студентов* – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия, - включает следующие формы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к лекциям;
- выполнение внеаудиторной контрольной работы;
- работа с электронными ресурсами;
- чтение учебной литературы, текстов лекций;
- подготовка к зачету.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, в данных методических рекомендациях дисциплина разбита на темы, в рамках каждой из которой магистрантам предложены структурные единицы темы, вопросы для самоконтроля, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Для углублённого изучения темы предложены рекомендуемые нормативные и правоприменительные источники. В РПД по дисциплине содержится перечень учебной литературы, обязательной для изучения, а в настоящих рекомендациях – дополнительные источники, более полно раскрывающие тематику дисциплины. Все из рекомендованных преподавателем источников находятся в ЭБС. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых магистрант сможет сопоставить на первый взгляд сходные правовые конструкции, ознакомиться с судебной практикой по вопросам разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров (отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий).

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное)
---	--	--	--

			значение)
1	Выполнение внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии.	26 баллов
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	16 баллов (максимально за все практические занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	8 балла (максимально за все лекционные занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Предотвращение и разрешение трудовых конфликтов», в рамках которой проверяется умение подготовить пакеты юридических документов, связанных с рассмотрением трудовых споров, а также умение осуществить анализ практической ситуации для определения законности действий сторон при возникновении трудовых конфликтов.

Правила организации и проведения мероприятия

На первом практическом занятии студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо на предпоследней неделе практических занятий.

Выполнение контрольной работы следует начинать с изучения учебной литературы (учебников, текстов лекций, статей, комментариев), ознакомления с нормативными актами и судебной практикой. При выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному делу. Отвечая на поставленные в деле вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.));

В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

При выполнении практического задания на подготовку пакета юридических документов следует выяснить процедуру рассмотрения трудового спора комиссией по трудовым спорам или трудовым арбитражем (состав комиссии по трудовым спорам/трудового арбитража, порядок обращения работника, кворум, необходимый для легитимности работы комиссии/арбитража, порядок принятия решения; структура

удостоверения/решения комиссии/трудового арбитража, его содержание), определить обязательные реквизиты требуемых к оформлению документов.

Распределение магистрантов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) Тракторист Бурков 5 июня 2019 г. подал заявление о приеме на работу в торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудовой договор с ним заключен не был, с приказом о приеме на работу его не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он может приступать к работе. 4 октября 2019г. Буркову вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезона. Не возражая против увольнения, Бурков потребовал выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, однако получил отказ. Бурков обратился в КТС, однако его заявление не приняли, сказав, что в КТС могут обращаться только постоянные работники.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

Б) В авиационном объединении в городе Комсомольске-на-Амуре был зарегистрирован коллективный трудовой спор в связи с внесением в коллективный договор изменений. Работники выдвинули требование о проведении два раза в год индексаций заработной платы. Работодатель считал, что поскольку он выплачивает работникам премии, в том числе и годовые, это и является индексацией заработной платы работников, и настаивал на включении соответствующего положения в коллективный договор. Была сформирована примирительная комиссия. После пяти дней ее работы работники провели часовую забастовку. Работодатель обратился суд с требованием признать указанную забастовку незаконной и с иском о понуждении профсоюза к внесению изменений в коллективный договор относительно способа индексации заработной платы.

Подготовьте правовое заключение.

В) Подготовьте пакет документов, касающихся рассмотрения коллективного трудового спора комиссией по трудовым спорам (заявление работников, решение примирительной комиссии) по ситуации, изложенной в задании «А» (следует исходить из того, что комиссии удалось разрешить конфликт).

Критерии оценивания

Практическое задание на подготовку юридического заключения по конкретной ситуации оценивается от 0-8 баллов (за два задания- 16 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0- 2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-1 балл- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, имеющая отношение к конкретной ситуации)

0-1 балл- умение объяснить, какая (-ие) причина (-ы) вызвали трудовой конфликт и определить способ (-ы) его предотвращения в дальнейшем.

0- 3 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (0 баллов– магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или

применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права), 1 балл- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 2 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 3 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный).

В случае выявления одинаковых (совпадающих по тексту или близких по структуре и содержанию контрольных работ) все они оцениваются неудовлетворительно (0 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку юридических документов, связанных с разрешением трудового спора (0-10 баллов):

0 -2 балла - Оригинальность содержания юридических документов, учитывающих вид и специфику трудового спора (0 баллов – собственная редакция юридических документов не предложена; 1 балл – большинство из предложенных документов имеют авторскую редакцию; 2 балла – предложена собственная редакция всех юридических документов);

0 или 1 балл – Наличие орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок (0 баллов- наличие в работе орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок; 1 балл- отсутствие в работе орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок);

0 или 1 балл – Состав пакета юридических документов (0 баллов – состав пакета юридических документов недостаточен для оценки законности привлечения работника к ответственности; 1 балл – состав пакета юридических документов достаточен для оценки законности привлечения работника к ответственности).

0 -1 балл – Наличие обязательных реквизитов документа:

- наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо);

- заголовок к тексту;

- отметка о наличии приложения (если необходимо);

- дата;

-подпись.

0 баллов- во всех документах отсутствуют все обязательные реквизиты/присутствуют не все из них; 1 балл- во всех документах присутствуют все обязательные реквизиты;

0 -5 баллов – Соответствие содержания юридических документов требованиям действующего законодательства (документы логически связаны друг с другом, в юридических документах указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию; юридические документы приняты в пределах компетенции и подписаны уполномоченным лицом и/или адресованы лицу, уполномоченному на решение указанных в тексте юридического документа трудовых вопросов; соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления; терминология, использованная при составлении пакета юридических документов, соответствует терминологии трудового права; в юридических документах указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с сформулированным заданием; определены все документы, являющиеся основанием для принятия юридических документов):

Баллы внутри критерия определяются в зависимости от количества допущенных ошибок в каждом из документов.

0 баллов за весь пакет юридических документов — наличие хотя бы одного из указанных критериев:

1) заимствование пакета юридических документов полностью или в части, т. е. отсутствие самостоятельного подхода в выполнении задания/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение юридических документов (полностью или частично) у двух и более студентов (в том числе, если юридические документы имеют несущественные различия, например, изменены отдельные слова, последовательность предложений или абзацев, исключены отдельные предложения и т.д.).

2) юридические документы не соответствуют друг другу по содержанию.

Если контрольная работа направлена после установленного преподавателем срока ее представления, она не учитывается при наборе баллов.

2. Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- решение практического задания индивидуально (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практическом занятии;

- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;

- работа в малых группах;

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов, используя нормативные акты, судебную практику, в конкретной правовой ситуации определить, возник ли между участниками трудовой конфликт/трудовой спор; определить вид трудового спора, его предмет и стороны (их представителей); на основе определенного предмета спора указать несколько способов его разрешения, определяя эффективность каждого; установить, соблюдены ли законодательные требования к процедуре разрешения трудового спора (в том числе, оценить легитимность деятельности органа, рассматривающего трудовой спор); в случае выявления нарушения установить все правовые последствия нарушения требований, предъявляемых к процедуре разрешения трудового спора (как со стороны работодателя, так и со стороны работников); выявить все правовые последствия оценки стороной трудового конфликта в качестве трудового спора; все виды ответственности, к которым может быть привлечен нарушитель процедуры организации и проведения трудового спора, составить правовое заключение по трудовому спору; подготовить проекты итоговых решений органов, рассматривающих трудовые споры.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, необходимые для выполнения. На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане заданиям, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста). Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) После того как работодатель отказался удовлетворить требования работников, профсоюз выступил с инициативой создания примирительной комиссии для урегулирования возникших разногласий и на заседании профкома избрал двух представителей. Работодатель

отказался предоставить своих представителей, ссылаясь на отпускную компанию, соответственно отсутствие ведущего юрисконсульта и главного инженера, которые могли бы выступить в качестве представителей. Каков порядок и принцип создания примирительной комиссии? Может ли работодатель отказаться от участия в создании примирительной комиссии?

Б) 20 марта была создана примирительная комиссия для урегулирования коллективного трудового спора, возникшего в организации по поводу исполнения отдельных пунктов коллективного договора. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом: по истечении пяти дней так и не удалось прийти к согласованному решению. Профсоюз предложил работодателю для дальнейшего разрешения спора обратиться к посреднику. Работодатель отказался. Какие примирительные процедуры используются для урегулирования коллективных трудовых споров? Какие из них являются обязательными, а какие факультативными?

В) В ходе разрешения коллективного трудового спора в ОАО «Энергия» в состав трудового арбитража были включены: государственный инспектор труда, адвокат областной коллегии адвокатов, работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ОАО «Энергия».

Оцените законность такого состава трудового арбитража.

Г). Установите трудовое правонарушение, а также его последствия (правовые и организационные, включая управленческие решения) в следующих ситуациях:

А) Работники, видя нежелание работодателя повысить размер оплаты труда, желают объявить многодневную забастовку;

Б) работодатель, получив письменные требования работников о начале коллективного трудового спора, уклоняется от ответа на них и участия в примирительных процедурах;

В) Работник, которому второй год подряд не предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск, заявляет о приостановке работы в порядке забастовки;

Г) Работодатель при возникновении в компании коллективного трудового спора предлагает представителям работников обратиться к медиатору;

Д) работодатель, получив от работников предложение об образовании комиссии по трудовым спорам, уклоняется от ее создания;

Е) работники отдела снабжения, недовольные изменением режима работы (перерыв для отдыха и питания вместо 1 часа стал 30 минут), требуют создать примирительную комиссию для разрешения коллективного трудового спора.

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии – 2 балла.

Критерии начисления баллов:

полный правильное решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); магистрант оперирует трудовым терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка) — 2 балла;

неполное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; при подготовке не использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен) — 1 балл;

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов – 1 балл за несколько уточнений и дополнений.

3. Входной контроль на лекционных занятиях:

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:

Контрольное мероприятие осуществляется в форме устного опроса студентов по вопросам для самопроверки;

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов о способах разрешения трудовых конфликтов (юрисдикционных и внеюрисдикционных), источниках трудового права, регулирующих трудовые споры, признаках индивидуального трудового спора, его отличии от трудовых конфликтов; статусе комиссии по трудовым спорам, процедуре рассмотрения в ней ИТС, примерах ИТС, непосредственно рассматриваемых в суде; признаках коллективного трудового спора, его отличиях от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников; примирительных процедурах, применяемых при разрешении трудовых споров, понятии забастовки, признаках, отличающих ее от самозащиты, и этапах ее проведения; гарантиях участникам при проведении забастовки, а также лицам, лишенным возможности работать из-за ее проведения, но не участвующим в ней..

Правила организации и проведения мероприятия:

Контроль проводится в начале каждого лекционного занятия в течение 10-15 минут. Форма проведения мероприятия на следующем лекционном занятии выбирается преподавателем самостоятельно и сообщается магистрантам в конце текущей лекции.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) Сформулируйте понятие и предмет коллективного трудового спора.

Б) Назовите отличия коллективного трудового спора от индивидуального трудового спора.

В) Проведите классификацию коллективных трудовых споров по содержанию спора и по спорным правоотношениям.

1. По субъектному составу и характеру трудовые споры делятся на:

- а) Публичные и частные
- б) Семейные и трудовые
- в) Исковые и особого производства
- г) Индивидуальные и коллективные

2. За разрешением трудового разногласия субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений вправе обратиться:

- А) к профессиональному посреднику в области социально-трудовых отношений;
- Б) в постоянно действующий третейский суд;
- В) к специалисту или эксперту в этой области;
- Г) к авторитетному лицу, чье мнение значимо для сторон.

Критерии оценивания:

А) Ответы на теоретические вопросы- полный правильный ответ (по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству) - 1 балл.

Б) 1 правильное тестовое задание- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если тестовое задание предполагает один правильный ответ, а магистрант выбрал несколько, ставится 0 баллов.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	зачет
--------------------------------	-------

Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Зачет проводится в форме устного или письменного опроса. До начала ответа магистранту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. Письменная подготовка к опросу в устной форме не допускается.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Для опроса магистранту предоставляется два теоретических и три практических задания. До начала ответа магистранту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 2 теоретических и 3 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

Теоретические задания:

1. Понятие и виды трудовых конфликтов.
2. Причины возникновения трудовых конфликтов объективного и субъективного характера.
3. Комиссия по трудовым спорам: виды, порядок образования, компетенция.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
5. Соотношение комиссии по трудовым спорам и примирительной комиссии
6. Порядок обжалования и исполнения решения комиссии по трудовым спорам.
7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде: подсудность, сроки для обращения за защитой, порядок рассмотрения.
8. Рассмотрение трудовых споров вышестоящими органами, вышестоящими должностными лицами.
9. Медиация как внесудебный способ разрешения трудовых споров .
10. Соотношение процедуры медиации и деятельности посредника.
11. Соотношение коллективных и индивидуальных трудовых споров.
12. Отличие коллективного трудового спора от коллективной защиты индивидуальных трудовых права работников: анализ судебной практики.
13. Характеристика деятельности Роструда как органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров.
14. Судебные и примирительно-третейские механизмы разрешения коллективных трудовых споров в западных странах.
15. Правовые технологии разрешения коллективных трудовых споров: сравнение законодательства государств-участников ЕАЭС.
16. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
17. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
18. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
19. Виды трудового арбитража.
20. Понятие и виды забастовок.
21. Порядок проведения работниками забастовки. Примирительные процедуры при проведении забастовки.
22. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников.

23. Особенности разрешения коллективных трудовых споров в случае, когда забастовка запрещена или право на ее проведение ограничено

Примеры практических заданий:

1) В ОАО «Метрострой» полгода не выплачивали зарплату. Коллектив проходчиков отказался выходить на поверхность до тех пор, пока не будет погашена задолженность по оплате труда, однако работа продолжалась.

Директор «Метростроя» обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. Профсоюз рабочих утверждал, что в данном случае забастовка вообще не имеет места.

Проанализируйте ситуацию и дайте правовую оценку действиям обеих сторон.

2) В обособленном структурном подразделении ОАО «Саранский завод «Резинотехника»» возник коллективный трудовой спор по поводу установления и изменения заработной платы работников цеха № 5. Работники выдвинули требование произвести повышение заработной платы по сравнению с действующими нормативами.

В каком порядке должен быть разрешен данный спор?

3) Смирнов обратился в КТС ООО «Антарес» с просьбой признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на три часа по уважительной причине, ввиду поломки автобуса, на котором он обычно ездит на работу (Смирнов проживает в г.Екатеринбурге, работает там же). Работодатель считает приказ законным, поскольку Смирнов не присутствовал на совещании, на котором все отчитывались о проделанной за неделю работе.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

4) Профсоюз станции скорой медицинской помощи № 3 обратился к директору с требованием о повышении доплаты за работу в ночное время всем работникам до 40%, оснащении каждой кареты скорой помощи электрошокером, закупке нового оборудования для улучшения условий труда. Директор отказался рассматривать требования профсоюза. В результате был начат коллективный трудовой спор (примирительная комиссия не смогла разрешить конфликт, кандидатура посредника не была согласована). В итоге профсоюз поставил вопрос о создании трудового арбитража, однако директор уклоняется от его создания.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

5) В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца и решили начать коллективный трудовой спор. *Оцените ситуацию. Возник ли между сторонами коллективный трудовой спор? Как может быть разрешен возникший конфликт?*

6) . Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя (ООО «Антарес») и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС.

Приказом директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС

подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу.

Какое решение должен принять суд?

7). Определением судьи районного суда города Волгограда отказано в принятии искового заявления Чистова (бывшего генерального директора ОАО «Прометей») к ОАО. Основанием для отказа в принятии искового заявления в определении суд указал на положения ст. 22, 134 ГПК РФ и ст. 33, 225.1 АПК РФ, мотивировав тем, что заявленные истцом требования (о признании расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным; отмене решения единственного акционера ОАО о расторжении трудового договора с Чистовым; изменении формулировки основания увольнения в трудовой книжке на увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ; взыскании компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ и процентов за задержку выплаты; взыскании компенсации морального вреда) не могут быть разрешены судом общей юрисдикции, поскольку отнесены к специальной подсудности арбитражного суда (заявленный истцом спор является корпоративным спором об обжаловании решения органа управления юридического лица).

С таким определением истец не согласился, принес на него частную жалобу, в которой указал, что не согласен с определением суда в связи с неправильным применением судом первой инстанции норм процессуального права, заявленный истцом спор является индивидуальным трудовым спором и подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции.

Определите подсудность спора.

8). Бороздин обратился в районный суд города Екатеринбурга по месту жительства истца с иском к ЗАО (указав юридический адрес ответчика в городе Москве) о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула. Обращаясь в суд по месту своего жительства, истец руководствовался тем, что в ст. 29 ГПК РФ предусмотрено право обратиться в суд по месту жительства истца с иском о восстановлении трудовых прав, а истец проживает в Екатеринбурге.

Разрешите вопрос о подсудности трудового спора.

9). Лаков 5 июня 2018 г. обратился с иском к охранному агентству «Скорпион» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании задолженности по заработной плате (недоплаченная часть за сверхурочную работу, за работу в ночное время, стимулирующие выплаты) за период с ноября 2010 г. по 6 марта 2018 г. включительно.

Представитель ответчика просил в удовлетворении иска отказать, ссылаясь на пропуск истцом срока для обращения в суд за защитой нарушенного права. Он указывал на то, что в период работы истца, а также в день его увольнения 6 апреля 2018 г. истцу выдавались расчетные листки по заработной плате, в которых указывалась имевшаяся у агентства перед истцом задолженность по заработной плате, однако в установленный законом срок истец в суд с иском не обратился. Также ответчик объяснил, что истцу стимулирующие выплаты не начислялись работодателем, так как отсутствовали основания для их начисления и выплаты.

Какое решение должен принять суд? Подготовьте правовое заключение.

10). Истцу было отказано в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. Представитель ответчика после вступления решения суда в законную силу обратился с заявлением о взыскании с истца в пользу ответчика судебных расходов по оплате услуг представителя ответчика. Представил договор на оказание юридических услуг и квитанции об их оплате.

Какое определение должен вынести суд по такому заявлению?

Критерии оценивания:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов по вопросу – магистрант в пределах объема, изложенного в

Трудовом кодексе, иных нормативных правовых актах, основной и дополнительной литературе, называет способы разрешения трудовых конфликтов (все юрисдикционные и внеюрисдикционные), перечисляет источники трудового права, регулирующие трудовые споры (не менее двух национальных и двух международного источника), характеризует признаки индивидуального трудового спора, называя его отличия от трудовых конфликтов; называет способы разрешения индивидуального трудового спора, определяя их эффективность в каждом случае; характеризует статус комиссии по трудовым спорам, процедуру рассмотрения в ней ИТС, выделяет достоинства и недостатки рассмотрения ИТС в комиссии, приводит примеры ИТС, непосредственно рассматриваемых в суде (не менее шести); перечисляет особенности рассмотрения отдельных видов индивидуальных трудовых споров (не менее четырех особых видов), перечисляет особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников (не менее трех категорий), характеризует признаки коллективного трудового спора, называет его отличия от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников; называет примирительные процедуры, применяемые при разрешении трудовых споров, сравнивает их между собой, воспроизводит понятие забастовки, выделяет признаки, отличающие ее от самозащиты, и определяет этапы ее проведения; называет гарантии участникам при проведении забастовки, а также лицам, лишенным возможности работать из-за ее проведения, но не участвующим в ней.

5-7 баллов по вопросу – магистрант в пределах объема, изложенного в Трудовом кодексе, иных нормативных правовых актах, основной литературе, называет способы разрешения трудовых конфликтов (не менее двух юрисдикционных и одного внеюрисдикционного), перечисляет источники трудового права, регулирующие трудовые споры (не менее двух национальных и одного международного источника), характеризует признаки индивидуального трудового спора, называя его отличия от трудовых конфликтов; называет способы разрешения индивидуального трудового спора, определяя их эффективность в каждом случае; характеризует статус комиссии по трудовым спорам, процедуру рассмотрения в ней ИТС, выделяет достоинства и недостатки рассмотрения ИТС в комиссии, приводит примеры ИТС, непосредственно рассматриваемых в суде (не менее четырех); перечисляет особенности рассмотрения отдельных видов индивидуальных трудовых споров (не менее трех особых видов), перечисляет особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников (не менее двух категорий), характеризует признаки коллективного трудового спора; называет примирительные процедуры, применяемые при разрешении трудовых споров, и характеризует их, воспроизводит понятие забастовки и определяет этапы ее проведения; называет гарантии участникам при проведении забастовки, а также лицам, лишенным возможности работать из-за ее проведения, но не участвующим в ней;

1-4 балла по вопросу – магистрант в пределах объема, изложенного в Трудовом кодексе, основной литературе, называет способы разрешения трудовых конфликтов (не менее одного юрисдикционного и внеюрисдикционного), перечисляет источники трудового права, регулирующие трудовые споры (не менее одного национального и одного международного источника), характеризует признаки индивидуального трудового спора; называет способы разрешения индивидуального трудового спора; характеризует статус комиссии по трудовым спорам, процедуру рассмотрения в ней ИТС, приводит примеры ИТС, непосредственно рассматриваемых в суде (не менее двух); перечисляет особенности рассмотрения отдельных видов индивидуальных трудовых споров (не менее двух особых видов), перечисляет особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников (одна особая категория), характеризует признаки коллективного трудового спора; называет примирительные процедуры, применяемые при разрешении трудовых споров, воспроизводит понятие забастовки и определяет этапы ее проведения; называет

гарантии участникам при проведении забастовки.

0 баллов – студент отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует нормам трудового законодательства РФ/ответ дан самостоятельно (используются технические средства, шпаргалки и т.д.).

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Практическое задание на анализ конкретной ситуации оценивается от 0 до 10 баллов.

Критерии начисления баллов:

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-1 балл- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, требуемая в конкретной ситуации)

0-1 балл- умение объяснить, какая (-ие) причина (-ы) вызвали трудовой конфликт;

0-1 балл- умение определить способ (-ы) предотвращения трудового конфликта в дальнейшем.

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (0 баллов– магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права); 1 балл –вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный).

При установлении самостоятельности магистранта при выполнении практического задания его работа оценивается в 0 баллов.

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. *Гладков, Н. Г.* Трудовые споры: учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0.

2. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0.

3. Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. О. Казаков ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 172 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13927-3.

4. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04138-5.

Перечень электронных учебных изданий

Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова и др. ; отв. ред. Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/34557>

Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др. ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского . — Москва : Проспект, 2017 — 496 с. - ISBN 978-5-392-24887-2 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/37545>

Трудовые споры : учебное пособие / Е. Н. Доброхотова, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др. ; под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2021. – 208 с. - ISBN 978-5-392-33500-8 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/43926>

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия,

	обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows;
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

Перечень электронно-библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Проспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;

12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа:
<https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».