

**Образовательное государственное бюджетное образовательное
учреждение
среднего профессионального образования
«Смоленский промышленно-экономический колледж»**

Туркина Т.С.

**Методические рекомендации
к семинарским занятиям
по дисциплине**

Трудовое право

Специальность 030503 Правоведение

Смоленск
2012

Пояснительная записка

Предлагаемые методические рекомендации подготовлены на основе программы дисциплины Трудовое право для студентов специальности 030503 Правоведение.

Данные рекомендации ориентированы на активизацию деятельности студентов в части самообразования, что соответствует современным тенденциям российского юридического образования.

Структура данного пособия включает в себя методические рекомендации к семинарам и инструктивные карты к практическим занятиям по дисциплине.

Теоретические задания должны быть выполнены при подготовке к занятию по соответствующей теме. При решении правовых ситуаций необходимо тщательно проанализировать изложенные фактические обстоятельства, определить нормативные акты, подлежащие применению, изучить имеющуюся по данному вопросу судебную практику и лишь затем по алгоритму сформулировать мотивированное решение. Правильность решения ситуаций проверяется преподавателем на практических занятиях или путем индивидуальных собеседований.

Предполагаемые по каждой из тем перечни учебной литературы, а также нормативных актов не являются исчерпывающими. В настоящее время идет процесс активного реформирования трудового законодательства, который сопровождается пересмотром отдельных теоретических концепций трудового права. Поэтому при изучении данной дисциплины необходимо систематически знакомиться с вновь принимаемыми нормативными актами в сфере труда, а также новейшей литературой по проблемам трудового права, включая монографии и статьи в периодических журналах «Государство и право», «Трудовое право», «Человек и труд». Кроме того, рекомендуется следить за формированием правоприменительной, в том числе судебной, практики на основе нового трудового законодательства.

Семинарское занятие №1

Правовые средства обеспечения трудовой дисциплины .

План

1. Понятие дисциплины труда, ее значение. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Внутренний трудовой порядок на предприятии. Поощрение труда: понятие, порядок применения мер поощрения.
3. Дисциплинарная ответственность.
- 4.

Методические указания

Цель занятия: изучить правовые аспекты регулирования трудовой дисциплины. В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, методы обеспечения трудовой дисциплины, значение трудовой дисциплины, меры поощрения, их значение, порядок применения дисциплинарных взысканий, их виды, уметь характеризовать правила внутреннего трудового распорядка как акт, устанавливающий нормы по регулированию трудовой дисциплины на конкретном предприятии, разрешать правовые ситуации.

Требования к ответу учащихся

Студент должен

- 1) раскрыть понятие дисциплины труда, ее значение. Дисциплина труда является необходимым условием всякой совместной работы. Дисциплина труда является предметом изучения различных наук, в том числе и права. Дисциплина труда как правовая категория рассматривается в 4 аспектах: как один из принципов трудового права, как элемент трудового правоотношения, как институт трудового права и как фактическое поведение. Студент должен выявить значение трудовой дисциплины для отдельного работника и для предприятия в целом; раскрыть методы ее обеспечения. Под методами обеспечения трудовой дисциплины понимаются предусмотренные законодательством способы ее

обеспечения, т.е. выполнения работником и работодателем своих обязанностей.

- 2) Многие из этих обязанностей фиксируются в таких локальных актах, как Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор. В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. Студент должен охарактеризовать данные правовые акты, их роль в регулировании трудовой дисциплины на предприятии.; раскрыть понятие поощрения, виды поощрений, порядок их применения.
- 3) При ответе на вопросы семинарского занятия студент должен дать понятие дисциплинарной ответственности, раскрыть каждое из условий ее возникновения, в т.ч. определить, что следует понимать под дисциплинарным проступком, привести примеры возможных дисциплинарных проступков, назвать виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная), выявить особенности каждого вида дисциплинарной ответственности, осветить порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, назвать виды дисциплинарных взысканий, особое внимание следует уделить увольнению работника за нарушение трудовой дисциплины.

Примерная тематика рефератов.

- Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
- Методы обеспечения трудовой дисциплины.
- Меры поощрения, их роль в обеспечении трудовой дисциплины на предприятии.
- Специальная дисциплинарная ответственность, ее особенности.

Источники

1. Конституция РФ М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.

3. Положение «О дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ» от 25.08. 1992г. с изм. и доп. // САПП РФ 1992г. №9, 1994г. №1
Российская газета 1999г. 6 апреля
4. Дисциплинарный устав Таможенной службы РФ // Российская газета
1998г. 24 ноября

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
 2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина-. М.:2010 .
 3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.
 4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
-
1. Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
 2. Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.

Семинарское занятие №2.

Материальная ответственность работников

План

1. Понятие материальной ответственности работника, условия ее возникновения.
2. Виды материальной ответственности работника
–полная материальная ответственность
–ограниченная материальна ответственность
–коллективная (бригадная) материальная ответственность
3. Определение размера ущерба, причиненного организации, порядок его возмещения

Методические указания

Цель занятия: научиться определять совокупность условий, при которых возможно применение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, виды материальной ответственности сторон трудового договора, условия ее возникновения, порядок привлечения работника к ограниченной материальной ответственности, ее пределы, случаи привлечения работника к полной материальной ответственности, порядок заключения договоров (индивидуального и коллективного (бригадного)) о полной материальной ответственности, порядок возмещения работником вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации, уметь характеризовать каждый из случаев полной материальной ответственности работников, приводить примеры, оформлять договор о полной материальной ответственности.

Требования к ответу учащихся

Студент должен:

- 1) на основе изучения данных НПА выявить значение и особенности материальной ответственности работников, которая заключается в обязанности работника возместить в установленном законом порядке и размерах причиненный по его вине ущерб предприятию, в котором он работает. При этом следует помнить, что случаи причинения ущерба лицами, выполняющими работу не по трудовому договору, регулируются нормами гражданского права.
- 2) Студент должен прежде всего раскрыть понятие и условия возникновения материальной ответственности работника, выделить особенности материальной ответственности в трудовом праве: взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, пределы материальной

ответственности дифференцируются в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, формы вины, размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности.

- 3) Знать материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия (лишения или уменьшения премий, предусмотренных оплатой труда, вознаграждения по итогам работы и т.д.); рассмотреть основные виды материальной ответственности работников за вред, причиненный организации: ограниченную материальную ответственность, основания наступления полной материальной ответственности, условия применения коллективной ответственности, раскрыть понятие договора о материальной ответственности, порядок его заключения и оформления;
- 4) знать порядок определения размера ущерба и порядок его возмещения (добровольное возмещение вреда, внесудебный (по приказу администрации) и судебный порядок).

Источники

Конституция РФ М., 1993г.

Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятие, учреждение, организация могут заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска). Перевозки или применения в процессе производства и Типовой договор о полной материальной ответственности, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29.12.1977г. в ред. от 14.09. 1981г. // Бюллетень Госкомтруда СССР 1978г. №4, 1982г. №1

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина.- М.:2010 .
3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.
4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
3. Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
4. Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.
- 5.

Семинарское занятие № 3. Охрана труда.

План

1. Понятие охраны труда, ее значение
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Право работника на охрану труда (содержание, гарантии).
4. Обеспечение охраны труда
 - обязанности работника по охране труда
 - обязанности работодателя
 - планирование и финансирование мероприятий по охране труда
 - управление охраной труда
 - установление единых нормативных требований в области охраны труда

Методические указания

Цель занятия: усвоить содержание института охраны труда, изучить основные нормативные акты, регулирующие данный институт, выявить основные права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, основные направления государственной политики

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, значение охраны труда в процессе трудовой деятельности, содержание права работников на охрану труда, гарантии этого права, обязанности сторон трудового договора по обеспечению охраны труда, уметь характеризовать деятельность комитета и службы охраны труда, организацию охраны труда на предприятии.

Требования к ответу студента

Студент должен

- 1) охарактеризовать нормы Трудового кодекса РФ и Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999г. как основной источник правового регулирования данного института (структура, значение, основные понятия и принципы); раскрыть понятие охраны труда. При этом следует разграничивать понятие «охрана труда» в широком и в узком смысле. Под охраной труда в широком смысле понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя мероприятия различного рода (медицинские, правовые и т.д.) Для характеристики охраны труда в узком смысле берется именно правовой аспект, охрана труда рассматривается как принцип трудового права, как субъективное право работника на здоровые и безопасные условия труда, как институт трудового права. Институт охраны труда включает в себя различные подинституты (охраны труда женщин, молодежи и т.д.);
- 2) охарактеризовать основные направления государственной политики в области правового регулирования охраны труда;
- 3) рассмотреть и раскрыть содержание права работника на охрану труда, гарантии его реализации;
- 4) раскрыть понятие обеспечение охраны труда, основные обязанности работников и работодателей в этой области, охарактеризовать единые, межотраслевые и отраслевые правила и нормы по охране труда. Правовое регулирование охраны труда начинается с планирования и

финансирования мероприятий по охране труда, студент должен также охарактеризовать деятельность службы и комитета по охране труда.

Учебная литература

Источники

1. Конституция РФ М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. Постановление Пленума Верховного суда РФ «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья» от 28.04.1994г. // Бюллетень Верховного суда РФ 1994г. №7
4. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» от 11.03.1999г. // Российская газета 1999г. 30 марта
5. Постановление Правительства РФ «О государственных нормативных требованиях по охране труда в РФ» от 12.08.1994г. // СЗ РФ 1994г. №17
6. Закон РФ «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999г. // Российская газета 1999г. 24 июля
7. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности// СЗ РФ 1996г. №3
8. ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. // Российская газета 1998г. 12 августа

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина-. М.:2010 .
3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.

4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
6. Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
7. Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.

Семинарское занятие № 4.

Правовое регулирование труда женщин, молодежи и инвалидов.

План

1. Особая охрана труда женщин.
2. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин.
3. Особенности труда инвалидов.

Методические указания

Цель занятия: изучить особенности правового регулирования труда женщин и инвалидов, лиц, совмещающих __ работу с обучением, научиться использовать установленные законодательством льготы для этих категорий работников при заключении и исполнении трудовых договоров с целью осуществления и защиты их прав в процессе трудовой деятельности.

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, особенности правового регулирования труда женщин, молодежи, инвалидов, *уметь* применять теоретические знания в конкретной правовой ситуации.

Требования к ответу учащихся

Студент должен

- 1) знать и раскрыть содержание ст.19 Конституции РФ, уметь объяснить, в чем выражается равноправие женщин в области трудовых отношений, раскрыть понятие особой охраны труда женщин, ее значение. Особая охрана труда женщин представляет собой совокупность специальных

правовых норм, направленных на защиту женского организма, его материнской функции от неблагоприятных воздействий трудовой деятельности. Специальные нормы условно можно разделить на две группы: нормы, устанавливающие особую охрану труда всех женщин, и нормы, устанавливающие повышенную охрану труда женщин при активном материнстве (беременность, наличие детей); знать, какие существуют ограничения женского труда (запрет применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, установление предельных норм переноски и перемещения тяжестей и др.); знать особенности правового регулирования труда беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, льготы, установленные для них законодательством, гарантии, установленные законодательством при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, особенности перевода женщин на другую работу;

- 2) знать ограничение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах; запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей в ручную
- 3) знать особенности правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью (гарантии и дополнительные льготы при трудоустройстве, в области рабочего времени и времени отдыха и др.)

Примерная тематика рефератов.

- Особая охрана труда несовершеннолетних: понятие, правовое регулирование труда молодежи.
- Способы и пути обеспечения занятости молодежи (практика субъектов РФ)
- Права и обязанности молодежи в трудовых отношениях.
- Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением.

- Особенности правового регулирования беременных женщин и женщин, имеющих детей.
- Трудоустройство и занятость инвалидов.

Источники

1. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.Закон РФ «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999г. // Российская газета 1999г. 24 июля
2. Постановление Правительства РФ « Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» от 25.02.2000г.
3. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11 1995г.

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина-. М.:2010 .
3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.
4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
4. Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
5. Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников.

План

1. Права несовершеннолетних в трудовых отношениях. Особая охрана труда молодежи.
2. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет
3. Медицинский осмотр несовершеннолетних работников.

Методические указания

Цель занятия: изучить особенности правового регулирования труда молодежи, лиц, научиться использовать установленные законодательством льготы для этих категорий работников при заключении и исполнении трудовых договоров с целью осуществления и защиты их прав в процессе трудовой деятельности.

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, особенности правового регулирования труда молодежи, уметь применять теоретические знания в конкретной правовой ситуации.

Требования к ответу учащихся

Студент должен

1) дать понятие особой охраны труда молодежи, раскрыть основные права несовершеннолетних в трудовых отношениях (в том числе дополнительные льготы и гарантии: запрещение применения их труда на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, переноски и передвижения тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, прохождение обязательного медицинского осмотра и др.). Следует помнить, что охрана труда несовершеннолетних регулируется наряду с общими специальными нормами. Особая охрана труда несовершеннолетних направлена не только на защиту их здоровья, но и на недопущение вредного воздействия трудовой деятельности на нравственное развитие молодежи (не

допускается занятость несовершеннолетних в игорном бизнесе);
охарактеризовать особенности трудоустройства несовершеннолетних,
охарактеризовать дополнительные гарантии при увольнении
несовершеннолетних;

2) знать ограничение применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

3) знать , что лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского обязательного осмотра, и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно проходить обязательный медицинский осмотр.

Примерная тематика рефератов.

- Особая охрана труда несовершеннолетних: понятие, правовое регулирование труда молодежи.
- Способы и пути обеспечения занятости молодежи (практика субъектов РФ)
- Права и обязанности молодежи в трудовых отношениях.
- Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением.
- Особенности правового регулирования беременных женщин и женщин, имеющих детей.
- Трудоустройство и занятость инвалидов.

Источники

1. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.Закон РФ «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999г. // Российская газета 1999г. 24 июля

2. Постановление Правительства РФ « Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» от 25.02.2000г.
3. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11 1995г.

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина-. М.:2010 .
3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.
4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
8. Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
9. Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.

Семинарское занятие №6

Понятие и виды трудовых споров. рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.

План

1. Понятие трудовых споров, отличие трудовых споров от разногласий в сфере труда. Стадии и причины возникновения трудовых споров.
2. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
3. Понятие индивидуальных трудовых споров, их особенности.

4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.

Методические указания

Цель занятия выявить особенности правового регулирования данного института трудового права, научиться определять вид и подведомственность трудовых споров.

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, отличие трудовых споров от разногласий в сфере труда, стадии и причины возникновения трудовых споров, их виды и подведомственность, особенности индивидуальных трудовых споров, их разрешение в КТС, уметь сравнивать индивидуальные и коллективные трудовые споры по различным основаниям, выделять их особенности, характеризовать принципы рассмотрения трудовых споров, определять подведомственность спора по заданным условиям.

Требования к ответу студента.

Студент должен:

- 1) раскрыть понятие трудового спора, значение правового регулирования данного института трудового права. На современном этапе развития российского общества трудовые споры отдельных работников или конфликты трудового коллектива предприятия в целом с работодателем становится обычным явлением, что, естественно, противоречит принципам построения правового государства. В случае нарушения права работник должен знать, в какие органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров следует обратиться, а трудовой коллектив должен знать динамику и стадии разрешения коллективного трудового спора, порядок организации и проведения забастовки в целях защиты своих интересов. Трудовые споры от обычных разногласий в сфере труда отличает то, что трудовой спор – это прежде всего неурегулированное путем

непосредственных переговоров разногласие, переданное на рассмотрение юрисдикционного органа; проследить динамику и причины возникновения трудовых споров (организационно-правовые, организационно-хозяйственные, субъективные, социальные);

- 2) дать классификацию трудовых споров по различным основаниям, так как определение вида трудового спора необходимо для определения его подведомственности. В качестве оснований для классификации споров следует взять— субъект и предмет спора, вид правоотношений, из которых спор возникает, характер спора; определить подведомственность трудовых споров. Следует помнить, что индивидуальные трудовые споры подведомственны следующим органам – КТС, суду, администрации и профсоюзу, вышестоящему органу (правовосстановительные функции). Коллективные трудовые споры рассматриваются Примирительной комиссией, посредником, Трудовым арбитражем (примирительные функции. Также следует охарактеризовать основные принципы рассмотрения трудовых споров (демократизма, бесплатности и т.д.)
- 3) дать юридический анализ ст.37 Конституции, в которой закреплено право работников на индивидуальные и коллективные споры, раскрыть сущность права на защиту трудовых и иных социальных прав граждан и правовой механизм их реализации, понятие индивидуальный трудовой спор, раскрыть особенности индивидуальных трудовых споров (стороны, предмет, подвиды);
- 4) выяснить подведомственность индивидуальных трудовых споров, раскрыть порядок их рассмотрения в КТС (при этом нужно знать порядок образования и деятельности КТС).

Примерная тематика рефератов.

- Особенности индивидуальных трудовых споров.
- Особенности коллективных трудовых споров.
- Принципы рассмотрения трудовых споров.

- Причины возникновения трудовых споров.
- Трудовые конфликты, их особенности.
- Право работников на индивидуальные трудовые споры, гарантии его реализации.
- Реализация принципа демократизма при разрешении индивидуальных трудовых споров.
- КТС как орган по разрешению трудовых споров.
- Особенности судебного рассмотрения споров.
- Особый порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Источники

Закон РФ « О коллективных договорах и соглашениях » от 24.11.1995г.//Российская газета 1995г. 5 декабря

Закон РФ « О порядке разрешения коллективных трудовых споров » //Российская газета 1995г. 5 декабря

Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина-. М.:2010 .
3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.
4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
- 10.Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
- 11.Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.

Семинарское занятие №7 **Разрешение коллективных трудовых споров.**

План

1. Понятие и виды коллективных трудовых споров, их предмет и стороны
2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров:

–примирительной комиссией

–с участием посредника

–в трудовом арбитраже

3. Организация и проведение забастовок.

Методические указания

Цель занятия: выявить особенности коллективных трудовых споров, изучить правовые нормы, устанавливающие порядок разрешения данного вида споров соответствующими органами, усвоить способы защиты нарушенных интересов.

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, стадии и причины возникновения коллективных трудовых споров, их виды и подведомственность, порядок формирования соответствующих юрисдикционных органов по разрешению коллективных трудовых споров, порядок рассмотрения спора в этих органах, порядок принятия решения, уметь сравнивать индивидуальные и коллективные трудовые споры по различным основаниям, выделять их особенности, определять подведомственность того или иного спора.

Требования к ответу учащихся

Студент должен:

- 1) раскрыть понятие коллективных трудовых споров, причины и стадии возникновения, предмет и стороны, понятие и сущность примирительных процедур, используемых для разрешения коллективных трудовых споров, знать, какие коллективные споры могут быть отнесены к процессуальным, а какие к материальным. В юридической литературе коллективный

трудовой спор именуют конфликтом интересов. Данное понятие наиболее точно отражает сущность данного вида споров;

- 2) рассмотреть подведомственность коллективных трудовых споров, осветить деятельность Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, ее основные задачи и роль в урегулировании коллективных споров; порядок формирования Примирительной комиссии и порядок рассмотрения спора в данном органе (при этом следует помнить, что стадия рассмотрения спора Примирительной комиссией является обязательной для сторон спора). Кроме того, студент должен охарактеризовать порядок рассмотрения коллективных трудовых споров сторонами с участником посредника, особенности рассмотрения спора в Трудовом арбитраже. В юридических изданиях в настоящее время поднимается проблема Трудового арбитража в России, это связано в первую очередь с нечетким определением статуса данного органа (в частности, трудовые арбитры не обладают статусом судей, в связи с чем решения данного органа не носят изначально обязательной юридической силы для сторон, если только не было заключено между ними соглашение об исполнении решений Трудового арбитража).
- 3) Примирительные процедуры не всегда способны урегулировать конфликт, и в этом случае работники могут прибегнуть к крайнему способу защиты своих прав и интересов – к забастовке. На забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора существуют различные точки зрения. Одни воспринимают забастовки как нормальное и главное–эффективное средство разрешения конфликта, другие видят в ней крайнее средство, приносящее вред и работникам, и работодателям, и третьим лицам, не участвующим в споре, третьими забастовка воспринимается исключительно как средство давления на работодателя. Студент должен исходить из того, что право работников на забастовку как способ защиты своих прав закреплено прежде всего в Конституции России. Следует осветить гарантии реализации данного права. Студент должен раскрыть

механизм организации и проведения забастовок. При этом следует помнить о том, что право на забастовку может быть ограничено по закону, в связи с этим студент должен знать, в каких случаях забастовка может быть признана незаконной. Следует помнить также, что к забастовке работники могут прибегать только в случае безрезультатности примирительных процедур. Примирительные процедуры являются обязательными для сторон и лишь после их использования работники прибегают к столь крайнему средству защиты своих прав и урегулированию конфликта как забастовка (исключение составляют так называемые предупредительные забастовки, призванные «поторопить» работодателя разрешить назревший конфликт). Забастовка – не лучший способ разрешения споров. В связи с этим студент должен предложить альтернативные забастовке способы разрешения коллективных трудовых споров, обратив прежде всего внимание на значение примирительных процедур и роль коллективных договоров в предупреждении конфликтов в сфере труда.

Примерная тематика рефератов.

- Примирительные процедуры, их значение.
- Роль Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.
- Проблема Трудового арбитража.
- Что сильнее: коллективный договор или забастовка.
- Забастовка как способ разрешения трудового конфликта (социологический опрос).

Источники

Закон РФ « О коллективных договорах и соглашениях » от 24.11.1995г.//Российская газета 1995г. 5 декабря

Закон РФ « О порядке разрешения коллективных трудовых споров » //Российская газета 1995г. 5 декабря

Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.

Учебная литература

- 1 Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская.- М.: Юрист, 2009.
2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина-. М.:2010 .
3. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой.- М.: 2009.
4. Трудовое право России /под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского.- М.: 2009.
- 12.Трудовое право. / под. ред. А,М. Куренного. – М.: Юрист, 2009.
- 13.Панина, А.Б. Трудовое право. / А.Б. Панина.- .М.: Форум-ИНФРА, .2011.