

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой

Кафедра права


Протокол заседания № 11 от «29» июня 2021г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована учебно-методическим советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО "ЧелГУ"

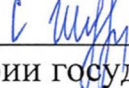
Протокол заседания № 10, от «25» августа 2021г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована ученым советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО "ЧелГУ"

Протокол заседания № 11, от «26» августа 2021г.

Заведующий кафедрой _____  Волошин Пётр Валерьевич,
кандидат юридических наук, доцент

Автор (составитель) _____  старший преподаватель,
Бекетова Балдырган Отагановна

Рецензент _____  кандидат исторических наук, Заведующая
кафедрой «Теории государства и права» Костанайского государственного
университета им.А.Байтурсынова, Шунаева Сауле Мырзахановна

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Цели

Обучающая цель - выработка у студентов комплексной системы знаний о правовых явлениях, об основных правовых понятиях и категориях в трудовом праве;

Развивающая цель - выработка умения осуществлять анализ правовых ситуаций и освоение методик и навыков правильного применения нормативно-правовых актов в конкретных трудовых ситуациях;

Воспитательная цель- воспитать интерес к изучаемой дисциплине и к профессии в целом.

1.2 Задачи

В процессе изучения курса необходимо решить следующие задачи: усвоение студентами особенностей обеспечения защиты прав граждан, государственных органов и соблюдение ими обязанностей в области трудового права.

Ориентация на профессиональные требования, предъявляемые к специалистам в области юриспруденции, обусловила направленность основных задач курса:

- совершенствование уровня владения нормами и понятиями в области трудового права;

- формирование необходимых знаний в области трудового права для компетенции юриста;

- характеристика нормативно – правовых актов, применяемых в трудовом праве РФ;

- формирование практических умений в области трудового права;

- формирование умений использовать различные типы документов используемых при приеме на работу.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

Блок (раздел) ОПОП: Б1.О.01.09

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Гражданское право

Конституционное право

Теория государства и права

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Гражданский процесс

Арбитражный процесс

Право социального обеспечения

3 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-1.2: Применяет критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач.

Знать:

пороговый структуру, виды, методы критического анализа и принципы его применения для решения поставленных задач.

продвинутый принципы, виды и способы систематизации, обобщения информации для решения поставленных задач.

высокий основные принципы и методы критического анализа, систематизации и обобщения информации, для решения поставленных задач.

Уметь:

пороговый анализировать поставленную задачу, как систему, выявляя её составляющие и связи между ними, используя логико-методологический инструментарий для критического анализа.

продвинутый преобразовывать информацию в удобную для использования, хранения и дальнейшего применения форму, устанавливая смысл, значение собранной информации для решения поставленных задач.

высокий рассматривать и предлагать возможные варианты решения поставленной задачи, выделяя её базовые составляющие, оценивая их достоинства и недостатки; определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, полученную из разных источников, необходимую для решения задачи в соответствии с её условиями.

Владеть:

пороговый навыками критического анализа.

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль		стр. 4
продвинутый	навыками систематизации и обобщения (интерпретации) информации, полученной из разных источников; установления полноты и достоверности имеющейся информации для решения поставленных задач.	
высокий	навыками критического анализа, систематизации и обобщения информации, использования системного подхода для решения поставленных задач.	
УК-1.3: Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки.		
Знать:		
пороговый	основы логики, теории аргументации и риторики.	
продвинутый	законы логически-грамотного оперирования понятиями, приёмы классификации, обобщения, конкретизации и правил корректного дефинирования понятий	
высокий	соотношение мышления и языка, формы и правила выражения основных форм мышления в естественном языке.	
Уметь:		
пороговый	оперировать логическими понятиями и категориями; выявлять структурные компоненты аргументации; грамотно конструировать собственные аргументы и доносить их до окружающих.	
продвинутый	абстрагироваться, анализировать, делать обоснованные умозаключения, ориентироваться в различных видах аргументации; создавать логически организованные устные и письменные тексты различных жанров.	
высокий	полно и правильно отражать результаты мыслительной деятельности; рефлексивно оценивать собственные мнения, замечать нестыковки, несоответствия и обыденные ошибки в логике и аргументации; быстро анализировать суждения окружающих и оценивать их в ходе полемики.	
Владеть:		
пороговый	методами логического анализа, методами и приёмами аргументации и контраргументации	
продвинутый	навыками эффективного использования типов и приёмов аргументации в рамках технологии убеждения; навыками публичной речи.	
высокий	навыками логически корректного составления текстов; методами формирования экспертных суждений и оценок для решения поставленных задач на основе принципов грамотности, логичности, аргументированности, критического анализа и систематизации.	
ОПК-1.3: Анализирует основные направления правового воздействия на общественные отношения.		
Знать:		
пороговый	основы правового воздействия на общественные отношения.	
продвинутый	достаточный перечень нормативных правовых актов, осуществляющих правовое воздействие на общественные отношения.	
высокий	обширный перечень нормативных правовых актов, регулирующих явления и процессы современной государственно-правовой действительности, а также юридические действия в рамках профессиональной деятельности, направленной на благо общества и государства	
Уметь:		
пороговый	демонстрировать системную работу с нормативными правовыми актами	
продвинутый	давать комплексную оценку направлений правового воздействия на общественные отношения.	
высокий	самостоятельно проводить анализ направления правового воздействия на общественные отношения.	
Владеть:		
пороговый	частичными навыками демонстрации системной работы с нормативными правовыми актами	
продвинутый	достаточными навыками анализа основные направления правового воздействия на общественные отношения.	
высокий	устойчивыми навыками	

4 ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Общая трудоемкость	6 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 216 в том числе : аудиторные занятия : 8 самостоятельная работа : 199 часов на контроль : 9	Виды контроля на курсах: экзамены 2

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Компетенции	Литература	Методы проведения занятий, оценочные средства
	Раздел 1. Предмет, метод, система и источники трудового права.					
1.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию; 1. - В чем состоит социальное назначение и функции трудового права? На примере конкретных статей ТК РФ (не менее 3 статей) определите в каких из них обеспечено оптимальное согласование функций трудового права, а в каких имеется дисбаланс этих функций в пользу одной из сторон трудового правоотношения. - Определите основные особенности метода трудового права. Проведите отграничение метода трудового права от методов гражданского и административного права. /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практическом занятии, проверка письменных заданий
	Раздел 2. Основные принципы правового регулирования труда					
2.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию; - Оформить в виде таблицы. 1. Приведите примеры норм (статей) ТК РФ, отражающих единство и дифференциацию норм трудового права: А) по субъектному составу; Б) региональному (территориальному); В) отраслевую; Г) дифференциацию. 2. - Проведите сравнительно – правовой анализ ст. 3 ТК РФ «Запрещение дискриминации в сфере труда» и Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания
	Раздел 3. Субъекты трудового права					

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль						стр. 6
3.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию; 1. - Дайте понятие субъекта трудового права. 2. -Составить таблицу «Классификация субъектов трудового права» 3. - Какие граждане имеют особый правовой статус? В чем это выражено? Найдите соответствующие нормы права. /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания
Раздел 4. Правоотношения в сфере трудового права						
4.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию; 1. - Составить схему «Признаки трудовых отношений» 2. - Решите задачу. Ответ обоснуйте со ссылкой на нормы ТК РФ В каких случаях мы имеем дело с дифференциацией, а в каких с ограничением трудовой правосубъектности граждан: А) студенту юридического факультета (очная форма обучения) отказано в заключении трудового договора на неопределенный срок для работы в качестве корреспондента газеты; Б) 15 – летний Окулов не принят на работу на основании того, что он учащийся средней школы и его родители не дали согласие на трудоустройство; В) ранее судимый Эрзаев не принят на работу в органы МВД; Г) Полетаевой отказано в заключении трудового договора на должность завхоза, мотивируя это тем, что она имеет несовершеннолетних детей (5 и 7 лет). /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания
Раздел 5. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские отношения.						

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль						стр. 7
5.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию; 1. - Дайте определение социально-партнерских отношений. 2. - Составить схему «Уровни социального партнерства» 3. - Назовите субъектов и участников социально-партнерских отношений. /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания
Раздел 6. Содействие обеспечению занятости и трудоустройство						

6.1	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию.</p> <p>Решение задач: 1. После ликвидации предприятия «Пикторам» Фирсова была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с трехмесячным испытательным сроком, по истечении которого ее уволили как не справившуюся с испытанием, в связи с чем она снова обратилась в службу занятости. Может ли Фирсова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице? 2. Студент 5-го курса Кокорев, обучающийся по очной форме в академии малого бизнеса и менеджмента, негосударственном образовательном учреждении, обращался в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу и признать его безработным. Какое решение должен принять центр занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными? 3 Освобожденный из мест лишения свободы Джавадов пришел в центр занятости и попросил подыскать ему подходящую работу, объяснив, что он решил «завязать» с криминальным прошлым и согласен пока на любое предложение. На приеме у директора центра ему было заявлено, что «бывших бандитов мы работой не обеспечиваем», да и на работу его все равно никто не возьмет. Джавадов решил пожаловаться прокурору, но прежде обратился за консультацией к юристу общественной организации «Честный путь». Дайте оценку действиям директора центра занятости. Какие категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, определены действующим законодательством? /Ср/</p>	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	<p>Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания</p>
Раздел 7. Трудовой договор.						

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль						стр. 9
7.1	<p>1. Понятие трудового договора, его стороны и значение.</p> <p>2. Содержание трудового договора.</p> <p>3. Порядок заключения трудового договора.</p> <p>4. Основания прекращения трудового договора.</p> <p>5. Увольнение по инициативе работника.</p> <p>6. Основания увольнения по инициативе работодателя.</p> <p>/Лек/</p>	2	2	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Объяснительно-иллюстративное обучение Оценочные средства: Проверка конспекта
7.2	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию.</p> <p>Решение задач:</p> <p>1. Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу 15 летнему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подростку, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация. Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15 летний подросток? Где может обжаловать подросток отказ в приеме на работу?</p> <p>2. С устного согласия директора муниципального предприятия Иволгин приступил к работе токаря. Через два дня с ним произошел несчастный случай. Однако директор заявил Иволгину, что поскольку с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, предприятие не может нести ответственность за данный несчастный случай. Возникли ли в данном случае трудовые отношения? Прав ли директор?</p> <p>3. Пенсионер по старости Кедров решил поступить на работу. В отделе кадров муниципального предприятия, куда Кедров обратился с предложением свои услуг, ему сообщили, что предприятие может заключить с ним трудовой договор сроком на два года. Правомерно ли заключение срочного трудового договора в данном случае?</p> <p>/Ср/</p>	2	20	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания

Раздел 8. Рабочее время и время отдыха						
8.1	<p>1. Единство меры труда и отдыха. Понятие рабочего времени. 2. Режим и учет рабочего времени. 3. Сверхурочная работа. 4. Понятие и виды времени отдыха. 5. Понятие и виды отпусков. Порядок их предоставления. /Лек/</p>	2	2	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Объяснительно-иллюстративное обучение Оценочные средства: Проверка конспекта
8.2	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. Решение задач: 1. В коллективном договоре одного из предприятий г. Челябинска содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты. Является ли законным такое условие коллективного договора? 2. 15-летний ученик общеобразовательной школы Кротов устроился работать курьером во время летних каникул с сокращенным рабочим днем. Работодатель не возражал против продолжения работы и во время учебного года, но с неполным рабочим днем. Изменится ли длительность рабочего времени в таком случае? Как должна осуществляться оплата труда Кротову? 3. Головки - имеет трех детей возрастом 3, 7, 10 лет, написала заявление о предоставлении ей дополнительного отпуска. Директор отказал в удовлетворении ее просьбы, ссылаясь на то, что такой отпуск не предусмотрен законодательством. Может ли быть удовлетворена просьба Головки? Дайте ответ, анализируя трудовое законодательство. /Ср/</p>	2	20	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания
Раздел 9. Заработная плата, нормирование труда. Гарантии и компенсации.						

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль						стр. 11
9.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. -создание тематического портфолио - создание проекта /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта
Раздел 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда						
10.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. -создание тематического портфолио - создание проекта /Ср/	2	14	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта
Раздел 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве. Ученический договор.						
11.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. -создание тематического портфолио - создание проекта /Ср/	2	25	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта
Раздел 12. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.						
12.1	1. Дайте понятие материальной ответственности. 2. Условия привлечения к материальной ответственности. 3. Материальная ответственность работника. Виды и пределы. 1. Основания привлечения работников к полной материальной ответственности. 2. Основания привлечения работников к полной материальной ответственности. 3. Материальная ответственность работодателя. /Ср/	2	10	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Разбор конкретных ситуаций Устный опрос Решение задач, тестовых заданий
Раздел 13. Особенности регулирования труда, отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников						
13.1	- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. -создание тематического портфолио - создание проекта /Ср/	2	8	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта
Раздел 14. Трудовые споры и порядок их разрешения						

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль							стр. 12
14.1	<p>Занятие 1</p> <p>1.Трудовые споры о праве и споры об интересе (конфликт интересов).</p> <p>2.Понятие, виды и причины трудовых споров.</p> <p>3.Понятие и виды коллективных трудовых споров.</p> <p>Занятие 2</p> <p>1.Этапы и порядок примирительных процедур.</p> <p>2.Основания и порядок проведения забастовки.</p> <p>3.Правовые последствия законной и незаконной забастовки.</p> <p>/Пр/</p>	2	4	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Разбор конкретных ситуаций Устный опрос Решение задач, тестовых заданий	
14.2	<p>- работа с лекционным материалом;</p> <p>- подготовка к практическому занятию.</p> <p>-создание тематического портфолио</p> <p>- создание проекта</p> <p>/Ср/</p>	2	12	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта	
Раздел 15. Международно- правовое регулирование труда							
15.1	<p>- работа с лекционным материалом;</p> <p>- подготовка к практическому занятию.</p> <p>-создание тематического портфолио</p> <p>- создание проекта</p> <p>/Ср/</p>	2	20	УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта	

6 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1 Перечень видов оценочных средств

Текущий контроль проводится регулярно на занятиях лекционного и семинарского типа с целью получения оперативной информации об усвоении учебного материала и диагностики сформированности компетенций. Используемые оценочные средства: контрольные вопросы; ситуативные задачи.

Рубежный контроль проводится с целью определения степени сформированности отдельных компетенций обучающихся по завершению освоения очередного раздела (темы) курса в форме комплексной письменной работы и коллоквиума.

Промежуточная аттестация проводится по завершению периода обучения семестра с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю) за определенный период обучения (семестр) и проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме комплексной письменной работы. Оценивание результатов усвоения студентом дисциплины в целом осуществляется по совокупности результатов текущего контроля и промежуточной аттестации. Оценочные средства для экзамена представлены базой теоретических вопросов, на которые студенты обязаны ответить письменно. Вопросы для экзамена формируются в виде билета, содержание билета представлено наличием двух теоретических вопросов (базовый и продвинутый уровни) и одной ситуационной задачи или практического задания (высокий уровень), теоретические вопросы и задача (задание) являются составляющими единой комплексной письменной работы. Ответы на вопросы и задачу (задание) предполагают их полное изложение, с обязательным выводом и оцениваются преподавателем в соответствии с критериями, согласно рабочей программы дисциплины. Итоги подводятся согласно балльно- рейтинговой системы оценивания.

6.2 Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей и рубежной аттестации

Перечень вопросов по теме:

Предмет, метод, система и источники трудового права.

1. Понятие труда и предмет трудового права.

2. Метод трудового права.

3. Система и функции трудового права.

4. Источники трудового права

Основные принципы правового регулирования труда

1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.
2. Система основных принципов.
3. Содержание основных принципов.

Субъекты трудового права

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Работник и работодатель как субъекты трудового права.
3. Иные субъекты трудового права.

Правоотношения в сфере трудового права

1. Предпосылки модификации элементов трудового правоотношения.
2. Изменение организационного момента трудового правоотношения.
3. Имущественный элемент трудового правоотношения.

Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские отношения.

Занятие 1

1. Общие понятия социального партнерства.
2. Стороны, органы, система и формы социального партнерства.
3. Коллективные переговоры.

Занятие 2

1. Понятие коллективного договора. Стороны и участники коллективного договора.
2. Раскройте содержание принципов коллективного договора.
3. Социально-партнерские соглашения.

Содействие обеспечению занятости и трудоустройство

Занятие 1

1. Понятие занятости. Раскройте содержание признаков занятости
2. Виды занятости.
3. Формы обеспечения занятости.

Занятие 2

1. Содержание правового статуса государственной службы занятости, работодателей, профсоюза, безработных граждан.
2. Права, обязанности, ответственность безработных граждан.
3. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

Трудовой договор.

Занятие 1

1. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
2. Содержание трудового договора.
3. Случаи заключения срочного трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.

Занятие 2

1. Основания прекращения трудового договора. 2. Увольнение по инициативе работника.
3. Основания увольнения по инициативе работодателя.
4. Перевод, перемещение и отстранение от работы.

Рабочее время и время отдыха

Занятие 1

1. Единство меры труда и отдыха.
2. Понятие и виды рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени.
4. Неполное и сокращенное рабочее время.
5. Сверхурочная работа.

Занятие 2

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Виды перерывов в работе
3. Ежегодно оплачиваемый отпуск, порядок предоставления.
4. Отпуск без сохранения заработной платы.

Заработная плата, нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Занятие 1

1. Развитие института заработной платы.
2. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
3. Система и формы заработной платы.

4. Нормирование труда.

Занятие 2

1. Понятие гарантии и компенсации.
3. Случаи, в которых предоставляются гарантии и компенсации.
2. Виды гарантийных выплат и доплат.

Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Занятие 1

1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Меры поощрения за успехи в труде.

Занятие 2

1. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
2. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
3. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
4. Субъекты специальной дисциплинарной ответственности.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве. Ученический договор.

Занятие 1

1. Общие положения о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.
2. Права и обязанности сторон по реализации права на подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Порядок определения форм профессиональной подготовки и переподготовки работников.

Занятие 2

1. Понятие и содержание ученического договора.
2. Организационные формы ученичества.
3. Дополнительные гарантии, предоставляемые на время действия ученического договора.

Охрана труда.

Занятие 1

1. Понятие, содержание и значение охраны труда.
2. Право работника на охрану труда.
3. Обеспечение охраны труда.

Занятие 2

1. Что понимается под несчастным случаем на производстве?
2. Виды несчастных случаев на производстве.
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
4. Виды ответственности работодателя за нарушение законодательства о труде и охране труда.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Занятие 1

1. Дайте понятие материальной ответственности.
2. Условия привлечения к материальной ответственности.
3. Материальная ответственность работника. Виды и пределы.

Занятие 2

1. Основания привлечения работников к полной материальной ответственности.
2. Основания привлечения работников к полной материальной ответственности.
3. Материальная ответственность работодателя.

Особенности регулирования труда, отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников

Занятие 1

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Занятие 2

1. Понятие трудовых споров, назовите их классификацию.
2. Формы самозащиты трудовых прав предусмотрены трудовым законодательством
3. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Трудовые споры и порядок их разрешения

Занятие 1

1. Трудовые споры о праве и споры об интересе (конфликт интересов). 2. Понятие, виды и причины трудовых

споров.

3. Понятие и виды коллективных трудовых споров.

Занятие 2

1. Этапы и порядок примирительных процедур.

2. Основания и порядок проведения забастовки.

3. Правовые последствия законной и незаконной забастовки.

Международно-правовое регулирование труда

1. Понятие международно-правового регулирования труда.

2. Источники международного регулирования труда. Акты МОТ.

Перечень ситуативных задач по темам:

Основные принципы правового регулирования труда. Субъекты трудового права. Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские отношения. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха. Заработная плата, нормирование труда. Гарантии и компенсации. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве. Ученический договор. Охрана труда.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Особенности регулирования труда, отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Международно-правовое регулирование труда

Перечень вопросов к комплексной письменной работе по темам первого рубежного контроля:

Предмет, метод, система и источники трудового права.

Основные принципы правового регулирования труда

Субъекты трудового права

Правоотношения в сфере трудового права

Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские отношения.

Теоретические вопросы:

1 Понятие труда и предмет трудового права.

2 Метод трудового права.

3 Система и функции трудового права.

4 Источники трудового права

5 Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.

6 Система основных принципов.

7 Содержание основных принципов.

8 Понятие и виды субъектов трудового права.

9 Работник и работодатель как субъекты трудового права.

10 Другие субъекты трудового права.

11 Предпосылки модификации элементов трудового правоотношения.

12 Изменение организационного момента трудового правоотношения.

Практические задачи:

1. В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14 лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день.

С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан?

В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом?

Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста?

2. Длительное время бухгалтер Чуднова и несовершеннолетний Селезнев не могли трудоустроиться, поэтому, когда они увидели объявление о вакантных рабочих местах для выполнения вредной работы, то подали заявление о приеме на такую работу.

Однако им было отказано в приеме на вредную работу в соответствии со статьями 253, 265 ТК РФ.

Правомерен ли отказ в приеме на работу этим категориям граждан?

Для выполнения каких видов трудовой деятельности законодательством установлены специальные требования по образованию, по здоровью, по трудовому стажу, по моральным качествам и т.д.?

Что характеризуют понятия «общая трудовая правосубъектность» и «специальная трудовая правосубъектность» граждан России?

3. Стройтресту требовались каменщики. С заявлениями о приеме на эту работу обратились гражданин Турции, гражданин Республики Беларусь и гражданин Республики Татарстан.

Какие особенности приема на работу иностранцев закреплены в Положении о привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы от 16 декабря 1993г. (См.: Собрание актов Президента и Правительства, 1993, № 51)?
Какое правовое значение для возникновения индивидуальных трудовых отношений с гражданином Белоруссии имеет Союз России и Белоруссии?
Кто, по Вашему мнению, будет принят на работу в данном случае?
Какие виды трудовой деятельности могут выполнять только граждане России, а какие только граждане Республики Татарстан?
4. Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций.
Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.
Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятиях общественных организаций?
В какой правовой форме должен решаться этот вопрос?
Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.
5. Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда.
Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание.
Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся?
Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда?
Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

Перечень вопросов к коллоквиуму по темам второго рубежного контроля:
Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.
Трудовой договор.
Рабочее время и время отдыха.
Заработная плата, нормирование труда.
Гарантии и компенсации.
Трудовой распорядок.
Дисциплина труда.
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве.
Ученический договор.

Теоретические вопросы:

1. Коллективный договор
2. Социальное партнерство
3. Виды соглашений
4. Трудовой договор
5. Срочный трудовой договор
6. Работник
7. Работодатель
8. Рабочее время
9. Время отдыха
10. Отпуск
11. Виды перерывов (перечислить)
12. Виды рабочего времени (перечислить)
13. Виды отпусков
14. Сокращенное рабочее время (кому предоставляется)
15. Неполное рабочее время (кому предоставляется)
16. Испытательный срок
17. Норма труда
18. Заработная плата: понятие и порядок выплаты
19. Виды и размеры удержаний с заработной платы
20. Гарантии понятие и виды
21. Компенсации понятие и виды
22. Гарантии несовершеннолетним работникам
23. Гарантии женщинам с семейными обязанностями

Примерные задания для комплексной письменной работы по темам третьего рубежного контроля:

Охрана труда.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Особенности регулирования труда, отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников.

Трудовые споры и порядок их разрешения.

Международно-правовое регулирование труда.

Теоретические вопросы:

- 1 Понятие, содержание и значение охраны труда.
- 2 Право работника на охрану труда.
- 3 Обеспечение охраны труда.
- 4 Аспекты юридической ответственности.
- 5 Материальная ответственность работника. Виды и пределы
- 6 Материальная ответственность работодателя.
- 7 Понятие защиты трудовых прав работника и ее способы.
- 8 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
- 9 Самозащита работниками своих трудовых прав.
- 10 Трудовые споры о праве и споры об интересе (конфликт интересов).
- 11 Понятие, виды и причины трудовых споров.
- 12 Порядок рассмотрения трудовых споров.
- 13 Понятие и виды коллективных трудовых споров.
- 14 Понятие международно-правового регулирования труда.
- 15 Источники международного регулирования труда. Акты МОТ.

Практические задачи:

1. Среди членов профкома государственного предприятия возник ли разногласия по вопросу о том, в каких случаях допустимо заключение с работниками срочного трудового договора.
По мнению одних членов профкома, заключение срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законодательством.
По мнению других, срочный трудовой договор возможно заключать со всеми лицами, вновь поступающими на работу. Каково ваше мнение по данному вопросу? Дайте аргументированный ответ, проанализируйте высказанные членами профкома мнения.
2. Директор общества с ограниченной ответственностью (ООО), исходя из того, что финансовый план ООО утверждается на год, издал приказ, в котором предусмотрел следующее:
 - 1) со всеми работниками общества независимо от продолжительности их работы после утверждения производственного плана заключить трудовые договоры сроком на 1 год и в дальнейшем перезаключать их ежегодно;
 - 2) с работниками, отказавшимися от перезаключения трудового договора на указанный срок, прекращать трудовые отношения;
 - 3) со всеми вновь поступающими в ООО заключать договоры под рядя на 1 год. В связи с этим у работников ООО возникли следующие вопросы:
В чем отличие трудового договора от договора подряда? Законен ли приказ директора ООО? (Дайте аргументированный ответ по каждому пункту приказа.)
3. Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу 15 летнему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подростку, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация. Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15 летний подросток? Где может обжаловать подросток отказ в приеме на работу?
4. Лушин Андрей Сергеевич устроился на вторую работу по документам своего старшего брата пенсионера Лушина Юрия Сергеевича. Братья договорились, что зарплату за работу получает Лушин А.С., который передаст в дальнейшем Лушину Ю.С. справку о зарплате для перерасчета пенсии.
Дайте оценку правомерности действий братьев и укажите, какие последствия возникают для каждого из них, если:
 - 1) трудовой договор заключал старший брат, а к работе приступил младший, и в дальнейшем от намерений попытки перерасчета пенсии братья отказались;
 - 2) при трудоустройстве младший брат предъявил документы старшего брата.
5. Начальник управления Министерства рекомендовал свою жену в качестве одного из учредителей общества с ограниченной ответственностью (ООО). После создания ООО Министерство заключило с ним

договор на проведение научно исследовательской работы, а начальник управления вошел во временный творческий коллектив, образованный ООО для выполнения указанной работы.
Ваше мнение о законности подобных действий? Какие отношения возникли у членов временного творческого коллектива с ООО?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего и рубежного контролей успеваемости собраны на кафедре.

6.3 Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится по завершению периода обучения семестра с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю) за определенный период обучения (семестр) и проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме комплексной письменной работы. Итоги подводятся согласно балльно-рейтинговой системы оценивания.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Примеры вопросов:

1. Предмет трудового права.
2. Метод регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
3. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Понятийный аппарат трудового права.
6. Источники трудового права: понятие, общая характеристика и соотношение. Классификация источников трудового права.
7. Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс РФ как важнейшие источники трудового права.
8. Международные правовые акты как источники трудового права России.
9. Региональное законодательство о труде.
10. Локальные нормативные акты, их виды. Порядок разработки и принятия.
11. Трудовые отношения и их отличие от других отношений по поводу труда.
12. Основания возникновения трудовых отношений.
13. Стороны трудовых отношений.
14. Социальное партнерство: понятие, формы, система.
15. Стороны социального партнерства и их представители.
16. Полномочия профсоюзов в сфере труда.
17. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
18. Порядок заключения коллективных договоров и соглашений.
19. Правила приема на работу.
20. Порядок ведения трудовых книжек.
21. Трудовой договор: понятие и содержание.
22. Срочный трудовой договор.
23. Заключение трудового договора и оформление приема на работу.
24. Испытание при приеме на работу.
25. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
26. Изменение существенных условий трудового договора.
27. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации.
28. Отстранение работника от работы.
29. Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в случае истечения срока трудового договора.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
31. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
32. Расторжение трудового договора в случае нарушения работником трудовых обязанностей.
33. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, а также сокращения численности или штата работников.
34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
35. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
36. Защита персональных данных работника.
37. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
38. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности. Виды (продолжительность) рабочего времени.
39. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления. Особые режимы рабочего времени.

40. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
41. Понятие и виды времени отдыха.
42. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска.
43. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа для отпуска.
44. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска.
45. Отпуска без сохранения заработной платы.
46. Понятие оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда.
47. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
48. Методы правового регулирования заработной платы.
49. Тарифные системы оплаты труда.
50. Стимулирующие выплаты.
51. Доплаты и надбавки к заработной плате.
52. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
53. Удержания из заработной платы.
54. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
55. Нормирование труда. Виды норм труда.
56. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда.
57. Правовое регулирование служебных командировок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки.
58. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
59. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения за особые трудовые заслуги (награждения).
60. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды.
61. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
62. Понятие, виды и содержание ученического договора.
63. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
64. Понятие охраны труда по трудовому праву Российской Федерации. Нормы и правила по охране труда.
65. Обеспечение права работника на охрану труда.
66. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
67. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.
68. Условия наступления материальной ответственности.
69. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и имуществу работника.
70. Возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику.
71. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
72. Виды материальной ответственности работника.
73. Договоры о полной материальной ответственности.
74. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
75. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы надзора и контроля.
76. Полномочия органов и должностных лиц Федеральной инспекции труда.
77. Ответственность должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
78. Самозащита работниками трудовых прав.
79. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
80. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Подведомственность споров.
81. Комиссии по трудовым спорам: их виды, порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС.
82. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Удовлетворение денежных требований работника.
83. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.
84. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.
85. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
86. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
87. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
88. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
89. Особенности регулирования труда руководителей организации.
90. Особенности регулирования труда совместителей.
91. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
92. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

93. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
94. Особенности регулирования труда надомников.
95. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
96. Отраслевые особенности регулирования труда некоторых категорий работников (транспорта, образования, здравоохранения и др

Примерные задачи

Основные принципы правового регулирования труда

1 В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного человека.

Воспитатель детского сада Малахова обратилась в районный суд с требованием установить ей зарплату в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения. Суд отказал Малаховой в иске, указав на то, что соответствующий федеральный закон, регламентирующий порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, еще не принят. Тогда Малахова решила обратиться в областной суд.

В роли судьи областного суда назовите принципы, на основе которых должно решаться дело. В каких нормативных правовых актах они закреплены?

2 Директор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет учителей и других работников и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав.

Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: на нарушение каких принципов трудового права директором школы она может указать в своем заявлении в суд?

3 Научный сотрудник получил на экспертизу проект коллективного договора строительного треста и обратил внимание на то, что его содержание и структура не отражают главных направлений регулирования социально- трудовых и иных отношений, а закрепляют несущественные элементы этих отношений. Кроме того, в нем не получили закрепление международные общепризнанные правовые принципы.

Реализация каких конституционных трудовых прав и принципов правового регулирования должна занять в коллективном договоре центральное место и определить его содержание и структуру.

Возможно ли закрепление международных общепризнанных правовых принципов непосредственно в коллективном договоре.

4 Правовая инспекция профсоюзов, проведя масштабную и глубокую проверку деятельности работодателей и их представителей, установила, что во-первых, они часто отказывают в приеме на работу, совершенно не обосновывая такой отказ; во-вторых, основанием для отказа часто служит пол (женский), национальность, принадлежность к конкретным общественным объединениям; в-третьих, они включают в содержание трудового договора условия без согласия поступающего на работу; в-четвертых, задерживают увольнение работников по собственному желанию.

Каким статьям Конституции РФ и каким принципам трудового права противоречит сложившаяся на предприятии практика?

5 Профсоюзный комитет, проверив деятельность по заключению трудовых договоров с руководящим персоналом, установил, что, во-первых, допускается ничем не обоснованная дифференциация в оплате их труда; во-вторых, размер должностных окладов, доплат, надбавок не находится в прямой зависимости от индивидуальных результатов труда; в-третьих, наиболее оплачиваемыми работниками являются те, кто находится в приятельских отношениях с руководителем предприятия.

Каким статьям Конституции РФ и принципам трудового права противоречит данная практика определения оплаты труда в трудовых контрактах?

Субъекты трудового права

1 В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день.

С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан?

В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом?

Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста?

2 Длительное время бухгалтер Чуднова и несовершеннолетний Селезнев и не могли трудоустроиться, поэтому, когда они увидели объявление о вакантных рабочих местах для выполнения вредной работы, то подали заявление о приеме на такую работу.

Однако им было отказано в приеме на вредную работу в соответствии со статьями 253, 265 ТК РФ.

Правомерен ли отказ в приеме на работу этим категориям граждан?

Для выполнения каких видов трудовой деятельности законодательством установлены специальные требования по образованию, по здоровью, по трудовому стажу, по моральным качествам и т.д.?

Что характеризуют понятия «общая трудовая правосубъектность» и «специальная трудовая правосубъектность» граждан России?

3 Стройтресту требовались каменщики. С заявлениями о приеме на эту работу обратились гражданин Турции, гражданин Республики Беларусь и гражданин Республики Татарстан.

Какие особенности приема на работу иностранцев закреплены в Положении о привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы от 16 декабря 1993г. (См.: Собрание актов Президента и Правительства, 1993, № 51)?

Какое правовое значение для возникновения индивидуальных трудовых отношений с гражданином Белоруссии имеет Союз России и Белоруссии?

Кто, по Вашему мнению, будет принят на работу в данном случае?

Какие виды трудовой деятельности могут выполнять только граждане России, а какие только граждане Республики Татарстан?

4 Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций.

Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций?

В какой правовой форме должен решаться этот вопрос?

Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

5 Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда.

Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание.

Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся?

Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда?

Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

6 Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю зарплату. Директор распорядился ежемесячно выдавать зарплату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в КТС завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах?

Сформулируйте решение КТС.

7 14 летний подросток Мосин заключил с индивидуальным предпринимателем Петровым трудовой договор, в соответствии с которым Мосин должен был торговать пивом, сигаретами, печеньем в магазине в свободное от учебы время.

Могут ли указанные лица быть субъектами трудового права? При каких условиях?

8 Гражданин Степаненко, дисквалифицированный по должности руководителя организации по решению суда сроком на 2 года, избран генеральным директором ОАО «Сервис» сроком на 1 год. Госинспекция труда обратилась к Совету директоров ОАО по поводу увольнения Степаненко с должности гендиректора, т.к. срок его дисквалификации не истек.

Как должен поступить совет директоров ОАО? Может ли Степаненко быть субъектом трудовых отношений?

Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские отношения.

1 При проведении переговоров по заключению коллективного договора у профсоюзного комитета и администрации ЗАО «Мультилекс» возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза. Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

Дайте оценку действиям сторон.

2 В ОАО «Ремстройтрест» была образована профсоюзная организация, в состав которой вошли 325 человек. Председатель профсоюзного комитета Кривошеев обратился с письменной просьбой к генеральному директору ОАО предоставить помещение для размещения выборного профсоюзного органа. Генеральный директор отказал, сославшись на то, что в ОАО работает 2 тыс. работников, а профсоюзная организация объединяет менее 20% рабочих и служащих организации, кроме того, первичная профсоюзная организация не зарегистрировалась в качестве юридического лица.

Прав ли генеральный директор ОАО? Входит ли в обязанности работодателя обеспечение условий для

деятельности профсоюзных организаций?

3 Территориальный комитет профсоюза работников железнодорожного транспорта принял постановление, в соответствии с которым ввиду малозначительности первичных профсоюзных организаций коллективные договоры с работодателями должна заключать специальная комиссия обкома профсоюза.

Дайте юридическую оценку действиям профсоюзного комитета

4 После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через 5 месяцев возникла конфликтная ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение - нет, поэтому обязательной юридической силой оно не обладает. Представители работников обратились в комитет по труду и социальным вопросам администрации за разъяснениями.

Дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

5 На судоремонтном заводе «Восход» действуют две профсоюзные организации и совет работников завода. Однако ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа на заводе.

Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе?

Содействие обеспечению занятости и трудоустройство

1 После ликвидации предприятия «Пикторاما» Фирсова была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с трехмесячным испытательным сроком, по истечении которого ее уволили как не справившуюся с испытанием, в связи с чем она снова обратилась в службу занятости.

Может ли Фирсова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице?

2 Биккенин в течение года после увольнения с постоянной работы занимался предпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица и торговал продуктами в ларьке) и имел постоянный доход, который облагался всеми необходимыми налогами. Но со временем торговля перестала приносить прежнюю прибыль, и Биккенин, передав управление предприятием супруге, но не перерегистрировав его, решил изменить род деятельности. Он обратился в городской центр занятости с целью поиска новой постоянной работы и представил все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год для назначения ему пособия по безработице.

Может ли Биккенин быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?

3 Учреждение службы занятости выдало гражданину Шумилову направление для поступления на работу в строительный трест «Стройквартира» на вакантное место инженера по технике безопасности, ранее заявленное этим трестом в службу занятости. Однако, придя с выданным ему направлением в отдел кадров стройтреста, Шумилов получил отказ в приеме на работу в связи с тем, что на это место неделю назад был принят другой квалифицированный работник, который сам обратился к руководству стройтреста.

Имел ли право строительный трест принимать на заявленное место работника без направления службы занятости?

Дайте мотивированный ответ инспектора службы занятости.

4 Студент 5-го курса Кокорев, обучающийся по очной форме в академии малого бизнеса и менеджмента, негосударственном образовательном учреждении, обращался в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу и признать его безработным.

Какое решение должен принять центр занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

5 Освобожденный из мест лишения свободы Джавадов пришел в центр занятости и попросил подыскать ему подходящую работу, объяснив, что он решил «завязать» с криминальным прошлым и согласен пока на любое предложение. На приеме у директора центра ему было заявлено, что «бывших бандитов мы работой не обеспечиваем», да и на работу его все равно никто не возьмет. Джавадов решил пожаловаться прокурору, но прежде обратился за консультацией к юристу общественной организации «Честный путь».

Дайте оценку действиям директора центра занятости. Какие категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, определены действующим законодательством?

Трудовой договор

1 Среди членов профкома государственного предприятия возникли разногласия по вопросу о том, в каких случаях допустимо заключение с работниками срочного трудового договора.

По мнению одних членов профкома, заключение срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

По мнению других, срочный трудовой договор возможно заключать со всеми лицами, вновь поступающими на работу.

Каково ваше мнение по данному вопросу? Дайте аргументированный ответ, проанализируйте высказанные членами профкома мнения.

2 Директор общества с ограниченной ответственностью (ООО), исходя из того, что финансовый план ООО утверждается на год, издал приказ, в котором предусмотрел следующее:

- 1) со всеми работниками общества независимо от продолжительности их работы после утверждения производственного плана заключить трудовые договоры сроком на 1 год и в дальнейшем перезаключать их ежегодно;
- 2) с работниками, отказавшимися от перезаключения трудового до говора на указанный срок, прекращать трудовые отношения;
- 3) со всеми вновь поступающими в ООО заключать договоры под ряда на 1 год. В связи с этим у работников ООО возникли следующие вопросы:

В чем отличие трудового договора от договора подряда? Законен ли приказ директора ООО? (Дайте аргументированный ответ по каждому пункту приказа.)

3 Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу 15 летнему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подростку, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключи тельных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация.

Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15 летний подросток?

Где может обжаловать подросток отказ в приеме на работу?

4 Лушин Андрей Сергеевич устроился на вторую работу по документам своего старшего брата пенсионера Лушина Юрия Сергеевича. Братья договорились, что зарплату за работу получает Лушин А.С., который передаст в дальнейшем Лушину Ю.С. справку о зароботке для перерасчета пенсии.

Дайте оценку правомерности действий братьев и укажите, какие последствия возникают для каждого из них, если:

- 1) трудовой договор заключал старший брат, а к работе приступил младший, и в дальнейшем от намерений попытки перерасчета пенсии братья отказались;
- 2) при трудоустройстве младший брат предъявил документы старшего брата.

5 Начальник управления Министерства рекомендовал свою жену в качестве одного из учредителей общества с ограниченной ответственностью (ООО). После создания ООО Министерство заключило с ним договор на проведение научно исследовательской работы, а начальник управления вошел во временный творческий коллектив, образованный ООО для выполнения указанной работы.

Ваше мнение о законности подобных действий? Какие отношения возникли у членов временного творческого коллектива с ООО?

6 С устного согласия директора муниципального предприятия Иволгин приступил к работе токаря. Через два дня с ним произошел несчастный случай. Однако директор заявил Иволгину, что поскольку с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, предприятие не может нести ответственность за данный несчастный случай.

Возникли ли в данном случае трудовые отношения?

Прав ли директор?

7 Пенсионер по старости Кедров решил поступить на работу. В от деле кадров муниципального предприятия, куда Кедров обратился с предложением свои услуг, ему сообщили, что предприятие может заключить с ним трудовой договор сроком на два года.

Правомерно ли заключение срочного трудового договора в дан ном случае?

8 В распоряжении «О порядке приема на работу в аппарат городского самоуправления (мэрии)», подписанном мэром города, в частности, предусматривалось, что:

- 1) каждый поступающий должен представить декларацию о доходах;
- 2) для всех поступающих устанавливается предварительное испытание продолжительностью не менее трех месяцев.

Прокуратура области опротестовала это распоряжение.

Какие нарушения законодательства выявила прокуратура?

Рабочее время и время отдыха

1 Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию. Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?

2 Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратились в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ. Обоснованны ли требования работников? Возможен ли соответствующий режим работы? Каковы условия его ведения? На основании чего?

3 В коллективном договоре одного из предприятий г. Челябинска содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты. Является ли законным такое условие коллективного договора?

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. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты на этот период средней заработной платы. Правильны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя? На основании чего?

5 15-летний ученик общеобразовательной школы Кротов устроился работать курьером во время летних каникул с сокращенным рабочим днем. Работодатель не возражал против продолжения работы и во время учебного года, но с неполным рабочим днем.

Изменится ли длительность рабочего времени в таком случае? Как должна осуществляться оплата труда Кротову?

6 Руководитель отдела сбыта систематически задерживается после работы и выполняет свои обязанности. Он обратился к директору с просьбой оплатить ему время, отработанное сверхурочно. Директор предприятия отказал в его просьбе, мотивируя тем, что работа не может считаться сверхурочной потому, что по указанной должности работа выполняется с ненормированным рабочим днем и за это работнику предоставляется дополнительный отпуск.

Правомерен ли отказ директора?

7 Головки - имеет трех детей возрастом 3, 7, 10 лет, написала заявление о предоставлении ей дополнительного отпуска. Директор отказал в удовлетворении ее просьбы, ссылаясь на то, что такой отпуск не предусмотрен законодательством. Может ли быть удовлетворена просьба Головки? Дайте ответ, анализируя трудовое законодательство.

8 Старший экономист Дорофеева, после принятия на работу проработала 4 месяца на предприятии, потом ушла в отпуск по беременности и родами. После окончания этого отпуска, она вышла на работу и обратилась к руководителю с просьбой предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Директор отказал ей в просьбе, ссылаясь на то, что она не проработала 6 месяцев и не получила права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Имеет ли Дорофеева право на ежегодный оплачиваемый отпуск?

Заработная плата, нормирование труда. Гарантии и компенсации

1 Врач Викулов с 1 февраля 2004 г. работал в районной поликлинике на полставки. В период с 1 августа по 30 сентября 2005 г. по направлению Комитета по здравоохранению он проходил курс переподготовки с полным отрывом от работы. В соответствии с графиком отпусков Викулов должен был уходить в отпуск с 1 декабря 2005 г.

Как должен быть рассчитан средний дневной заработок Викулова для оплаты отпуска?

2 Работник управления ЗАО «Молокозавод "Белогорье"» Рошин, трудившийся согласно трудовому договору в режиме ненормированного рабочего дня, в течение февраля несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При получении заработной платы за февраль он обнаружил, что указанные дни ему не оплачены. Директор молокозавода разъяснил Рошину, что за работу в режиме ненормированного рабочего дня ему в соответствии с законом предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работник не согласился с доводами директора и решил обратиться в суд.

Какое решение должен принять суд? Ответ обоснуйте

3 Заработная плата старшего инженера ОАО «Процесс» Епишева в соответствии с действующей в ОАО системой оплаты труда включала месячный оклад и ежемесячные надбавки за выслугу лет и качественное выполнение особо важных и ответственных работ. Получив очередной расчетный листок, Епишев обнаружил, что за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, к которой он привлекался, оплата произведена без учета указанных надбавок. Епишев решил отстаивать свои права, но прежде обратился за разъяснением в обком профсоюза.

Сформулируйте обоснованный ответ юриста правового отдела обкома профсоюза.

4 Инженер Савицкий в течение шести дней в октябре 2011 г. исполнял обязанности присяжного заседателя на процессе по сложному уголовному делу. Работодатель против этого не возражал, но когда Савицкий получил заработную плату за этот месяц, он обнаружил, что она меньше обычной.

Савицкий обратился к юрисконсульту организации, который ему разъяснил, что работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Вместе с тем компенсацию за исполнение указанных обязанностей работнику обязан выплачивать государственный орган, который привлек его к их исполнению. Считая, что его права нарушены, Савицкий обратился в КТС.

Сформулируйте решение КТС.

5 В декабре 2005 г. заместитель начальника планового отдела автотранспортного предприятия Пражский безвозмездно сдал свою кровь. При этом он был освобожден от работы в дни сдачи крови и связанного с этим

медицинского обследования. В этом же месяце он использовал и предоставленный ему в связи со сдачей крови дополнительный день отдыха. Однако, получив расчетный листок за декабрь, Пражский обнаружил, что: 1) из указанных трех дней ему оплачен только день сдачи крови; 2) средний заработок за этот день рассчитан без учета полученной им в июле материальной помощи (200% оклада) и премия по итогам работы за первое полугодие 2005 г. (150% оклада). Пражский обратился к директору предприятия с заявлением о неправильных, по его мнению, расчетах, сделанных бухгалтерией.

Сформулируйте мотивированный ответ директора автотранспортного предприятия. Какие гарантии и компенсации установлены работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов?

6 Главный инженер завода Жуков был зарегистрирован кандидатом в депутаты представительного органа местного самоуправления. Узнав об этом, директор пригласил его к себе и сказал, что отсутствие Жукова на работе, связанное с участием в избирательной кампании, приведет к срыву срочного и ответственного заказа, что вынудит директора пойти на значительное сокращение рабочих мест. Директор предложил Жукову отказаться от участия в выборах, сказав, что в противном случае он будет уволен, а на его место подыщут другого специалиста. Жуков ответил отказом и заметил, что директор не только обязан отпустить его, но и оплатить время отсутствия по среднему заработку. В последующие три дня Жуков не являлся на работу, никого не поставив в известность, а все попытки связаться с ним оказались безрезультатными. Появившись на работе на четвертый день, Жуков увидел приказ о своем увольнении за прогул и обратился в суд.

В роли судьи сформулируйте решение суда.

7 Ведущий специалист дирекции фирмы «Компьютертрэйд» Нифонтова, имея диплом о высшем образовании по специальности «Бухгалтер-экономист», поступила в заочную аспирантуру Красногорского государственного университета по специальности «Финансы и кредит». Когда она обратилась с заявлением о предоставлении ей учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, начальник отдела кадров организации заявление не принял и объяснил, что отпуск ей не положен, поскольку она получает второе высшее образование. Нифонтова обратилась за помощью к знакомому юристу.

Дайте правовую оценку действий начальника отдела кадров

Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1 26 июля 2012 года директор школы связался по телефону с учителем Макаровым М.Н. и потребовал чтобы он вышел на работу и подготовил закрепленный за ним кабинет к приемке в течении недели. Макаров М.Н. объяснил, что находится в отпуске и сможет выйти на работу только через три недели, то есть в середине августа. Директор настаивал чтобы учитель появился на рабочем месте немедленно, в противном случае он будет привлечен к дисциплинарной ответственности за то, что не выполнил распоряжения работодателя, не подготовил кабинет к новому учебному году, хотя за заведование кабинетом он получает доплату.

Можно ли привлечь учителя к дисциплинарной ответственности за то, что в период отпуска он не выполнил названные требования работодателя?

3 Водитель Иванов В.С. находясь в рабочее время поехал за грузом, по дороге заехав к своему другу. Спустя 5 часов он вернулся на рабочее место.

Может ли работодатель привлечь его к дисциплинарной ответственности и расторгнуть с ним трудовой договор?

3 Техник Светлова Н.Г. была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под подписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, связанными с осуществлением ее трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Светлова Н.Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Светлова Н.Г. решила обжаловать. Куда должна обратиться Светлова? Какое решение вынесет орган, рассматривающий трудовые споры?

4 В суд с иском обратилась Маркова. Маркова просила снять выговор. Ей был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение 2 часов, 5, 13, 21 и 28 августа. В объяснительной записке Маркова указала, что выполняла в это время общественные обязанности президиума профсоюзного органа организации: проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Правомерно ли наложено на Маркову дисциплинарное взыскание?

5 Руководитель МП «ИТЭК» письменным распоряжением возложил обязанности кассира на бухгалтера этой организации Сидорову, которая категорически отказалась выполнять эту работу, т.к. она не входит в ее должностные обязанности. За отказ от получения зарплаты и выдачи ее персоналу Сидоровой был объявлен строгий выговор.

Правомерны ли действия Руководителя?

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве.

1 Генеральный директор ОАО «Свет» предложил технику Ломовой пройти переобучение без отрыва от производства – поступить заочно в Технический университет по специальности «Экономика». Общество берет на себя обязательство производить оплату обучения, предоставлять Ломовой льготы для лиц, совмещающих работу с обучением, предусмотренные законодательством Российской Федерации, очередные отпуска предоставлять в удобное для Ломовой время. В свою очередь Ломова должна дать обязательство после окончания обучения остаться на работе в ОАО «Свет» в соответствии с полученной специальностью и

отработать не менее 10 лет. Ломова предложила генеральному директору заключить договор не с ней, а с её младшей сестрой, которая в этом году заканчивает школу, на её обучение по дневной форме с оплатой обучения и обязательством сестры после окончания обучения отработать тот же срок в обществе. Директор пояснил Ломовой, что в соответствии с законодательством он не имеет право заключить ученический договор с её сестрой, а такое предложение ей лично сделано только потому, что она сама как работник общество устраивает.

Дайте правовую оценку ситуации. Составьте проект ученического договора с Ломовой.

2 При проверке организаций района государственной инспекцией труда на предмет организации служб по охране труда было установлено: в ОАО «Вымпел» с численностью работающих 1200 человек имеется в штате инженер по технике безопасности; в ЗАО «Сокол» с численностью работников 22 человека, ОАО «Импекс» с численностью работников 123 человека, муниципальном учреждении «Озеленение» с численностью работающих 215 человек заключены договоры о работе по совместительству на выполнение обязанностей по охране труда в организациях. Индивидуального предприниматель Смирнов, у которого работают на Мебельной фабрике более 200 человек, издал приказ о возложении обязанностей по контролю за соблюдением техники безопасности на начальника цеха готовой продукции.

Соблюдены ли требования законодательство по охране труда в вышеперечисленных организациях?

3 Несовершеннолетний Сергеев был принят на судостроительный комбинат на должность арматурщика железобетонных судов. Мать Сергеева не согласна с приёмом сына на работу, обратилась в ОК с просьбой уволить сына, т.к. данная работа является тяжёлой, и на неё нельзя принимать несовершеннолетних. В ОК отказались удовлетворить её просьбу, мотивируя это тем, что несовершеннолетний Сергеев справляется с порученной работой, сам увольняться не желает, и через три месяца ему исполнится 18 лет. Сергеева обратилась в прокуратуру.

Какое решение примет прокурор?

Является ли данная работа тяжёлой?

Нужно ли увольнять Сергеева, и на основании какого нормативного акта?

4 Врач поликлиники в райцентре Степанова была направлена на курсы повышения квалификации при областной клинической больнице. За время нахождения на курсах Степановой были выплачены командировочные расходы, включая суточные, проезд до областного центра и обратно, расходы на проживание. По возвращении с курсов Степанова обратилась к администрации с вопросом, почему ей в отличие от других слушателей курсов не выплачивалась заработная плата. Главный врач объяснил, что во время её отсутствия соответствующую трудовую функцию выполнял другой врач. Степанова обратилась в прокуратуру. Каковы были бы ваши действия на месте прокурора?

5 Андреева, работающая в комбинате питания поваром, заключила с работодателем ученический договор. В соответствии с этим договором комбинат обязан обеспечить Андреевой возможность прохождения обучения по специальности «кондитер» без отрыва от работы. Андреева, в свою очередь, по окончании ученичества должна проработать не менее 3 лет по трудовому договору кондитером. После окончания срока ученического договора Андреева сообщила, что выполнить взятые на себя перед комбинатом питания обязанности она не может, поскольку месяц назад вышла замуж и переезжает к мужу в другой город на постоянное жительство. Директор комбината потребовал от Андреевой возмещения всех расходов, понесённых комбинатом на ученичество Андреевой. Обоснованны ли требования директора?

Охрана труда

1 Начальник участка ООО «СМУ-19» отказался принять от каменщика Алимамбекова специальную одежду, которую в связи с истечением срока носки тот просил заменить на новую. Свой отказ начальник участка мотивировал тем, что фактически срок носки не истек, так как время нахождения Алимамбекова в командировке и в отпуске не включается в срок носки спецодежды.

Правомерны ли действия представителя работодателя? Ответ обоснуйте.

2 Токарю Рыбе объявили выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Дашакову – замечание за отказ прохождения медицинского осмотра. Через три дня Рыба снова был замечен работающим без защитных очков, а Дашаков повторно отказался проходить медицинский осмотр. Работодатель обратился в выборный орган первичной профсоюзной организации для получения согласия на увольнение Рыбы и Дашакова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правильны ли действия работодателя с учетом того, что Рыба был членом профсоюза, а Дашков – нет?

3 Ткачиха Лызлова получила медицинское заключение, согласно которому она нуждалась в переводе на более легкую работу. На основании этого заключения она написала заявление на имя начальника цеха о предоставлении ей такой работы. Однако начальник цеха отказал Лызловой в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил ей отпуск без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника цеха? Как следует поступить Лызловой?

4 На специализированное предприятие был принят на работу инвалид Хохряков. При оформлении на работу он попросил разъяснить ему права и льготы в области охраны труда, имеющиеся у него согласно Федеральному Закону «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а также в соответствии с его программой индивидуальной реабилитации, разработанной бюро медико-социальной экспертизы.

Сформулируйте аргументированный ответ начальника отдела кадров Хохрякову.

5 Лаборант Пирцхалава должна была пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Однако она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что начальник

лаборатории объявил ей выговор. Через два дня после объявления взыскания при смешивании реактивов она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Если да, то в чем она может выражаться?

Материальная ответственность сторон договора

1 Тутаев был уволен с работы по сокращению штатов, и ему было выплачено выходное пособие в соответствии с законом. Впоследствии он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате неполученного заработка за время вынужденного прогула. Через два месяца состоялось судебное заседание. Суд признал незаконным увольнение Тутаева, однако в части выплаты средней заработной платы работнику за время вынужденного прогула отказал. Тутаев с решением суда не согласился и обратился за помощью адвоката.

Обоснуйте правомерность (неправомерность) решения суда.

2 ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Вопрос. Как должен быть разрешен спор.

3 Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Вопрос. Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания. Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность.

4 В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов к работе по розничной продаже овощей привлекались Данильченко, Грищенко и Ванин. Со всеми были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 80 руб., а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150 руб.

В каком объеме и в каком порядке (индивидуально или солидарно) будут нести материальную ответственность Данильченко, Грищенко, Ванин?

5 Главный бухгалтер ООО "Транскорость" Габаян занималась хищением с предприятия путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в федеральный бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2001, 2002 и 2003 гг. в сумме 1500 тыс. руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 3 млн. руб.

Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700000 руб.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Габаян не заключался.

Будет ли Габаян нести материальную ответственность и в каком размере? Можно ли обратиться взыскание на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка?

Особенности регулирования труда, отдельных категорий работников.

Защита трудовых прав работников

1 ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Вопрос. Как должен быть разрешен спор.

2 Нестерова работала вахтером в ООО "Лири". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Лири" были похищены компьютер и видеомонитор. Кроме того, были украдены личные вещи

сотрудников ООО "Лира" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО "Лира" по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомэгафона, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

Вопрос. Какое решение должен принять суд.

3 По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Золотухина сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Материальные ценности сдавались без пересчета.

В банке при вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США, однако сопроводительные документы были заполнены верно и совпадали с показаниями компьютера. Объяснить недостачу Золотухина не могла, утверждала, что при упаковке денег она сверялась с показаниями компьютера, с рабочего места не уходила. Так как обменный пункт был оборудован видеокамерой, Золотухина просила проверить видеопленку с записью ее рабочего дня.

Администрация банка провела экспертизу инкассаторского мешка. Получив заключение экспертизы, что внешних повреждений не было, кассира Золотухину перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств.

В ходе судебного процесса выяснилось, что с Золотухиной не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Вопрос. Какое решение должен принять суд. Какую роль играет договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника.

Международно-правовое регулирование труда

1 В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него

не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

2 На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он сослался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора. Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

3 Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев — студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление от Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся собраны на кафедре

6.4 Критерии оценивания

Критерии оценивания занятия семинарского типа:

«отлично» (95-100 баллов, буквенное обозначение А, -А) выставляется студенту, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы семинара, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом студент должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

«хорошо» (75-94 баллов, буквенное обозначение -В, В, +В) выставляется студенту, который дал полный правильный ответ на вопросы семинара с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. «Хорошо» может выставляться студенту, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

«удовлетворительно» (50-74 баллов, буквенное обозначение D, D+, -C, C, +C) выставляется студенту,

показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы семинара, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя. «неудовлетворительно» (0-49 баллов, буквенное обозначение F) выставляется студенту, если он не дал ответа по вопросам семинара; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Студент имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценивания устного опроса

«отлично» (95-100 баллов, буквенное обозначение А, -А) ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), даёт правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«хорошо» (75-94 баллов, буквенное обозначение -В, В, +В) ставится, если студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
«удовлетворительно» (50-74 баллов, буквенное обозначение D, D+, -C, C, +C) ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
«неудовлетворительно» (0-49 баллов, буквенное обозначение F) ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценивания ответа студента на коллоквиуме

«отлично» (95-100 баллов, буквенное обозначение А, -А) выставляется студенту, если демонстрируются: глубокое и прочное усвоение программного материала, полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания, свободное владение материалом, правильно обоснованные принятые решения.
«хорошо» (75-94 баллов, буквенное обозначение -В, В, +В) выставляется студенту, если демонстрируются: знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний; владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.
«удовлетворительно» (50-74 баллов, буквенное обозначение D, D+, -C, C, +C) выставляется студенту, если демонстрируются: усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе даются недостаточно правильные формулировки, нарушается последовательность в изложении программного материала, имеются затруднения в выполнении практических заданий.
«неудовлетворительно» (0-49 баллов, буквенное обозначение F) выставляется студенту, если демонстрируются: незнание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ.

Критерии оценивания результатов обучения студентов при решении задач

«отлично» (95-100 баллов, буквенное обозначение А, -А) выставляется студенту, если предложен конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Предложенный вариант будет способствовать достижению определенных целей. Обоснование включает анализ ситуации, изложение возможных причин ее возникновения, постановку целей и задач; описание возможных ответных реакций участников инцидента, предвидение результатов воздействия.
«хорошо» (75-94 баллов, буквенное обозначение -В, В, +В) выставляется студенту, если предложенный вариант реагирования направлен на достижение положительного эффекта. В предлагаемом решении учитываются условия проблемной ситуации. Однако предложенное описание не содержит достаточного обоснования.
«удовлетворительно» (50-74 баллов, буквенное обозначение D, D+, -C, C, +C) выставляется студенту, если приведен вариант разрешения ситуации нейтрального типа, это возможный, но не конструктивный вариант реагирования. Ситуация не станет хуже, но и не улучшится. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным.
«неудовлетворительно» (0-49 баллов, буквенное обозначение F) выставляется студенту, если вариант ответа отсутствует.

Критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных компетенций на рубежной комплексной письменной работе:
«отлично» (95-100 баллов, буквенное обозначение А, -А) выставляется студенту, который полностью выполнил задание письменной работы, показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала, письменная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«хорошо» (75-94 баллов, буквенное обозначение -В, В, +В) выставляется студенту, который полностью выполнил задание письменной работы, показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения, есть недостатки в оформлении письменной работы.
«удовлетворительно» (50-74 баллов, буквенное обозначение D, D+, -C, C, +C) выставляется студенту, если он полностью выполнил задание письменной работы, но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты, качество оформления письменной работы имеет недостаточный уровень.
«неудовлетворительно» (0-49 баллов, буквенное обозначение F) выставляется студенту, если он не полностью выполнил задание письменной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также неспособен пояснить полученный результат.

Критерии оценивания ответа студента на экзамене:

оценки «отлично» (95-100 баллов, буквенное обозначение А, -А) заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для будущей профессиональной деятельности, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала;

оценки «хорошо» (75-94 баллов, буквенное обозначение -В, В, +В) заслуживает студент, обнаруживший полное знание программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

оценки «удовлетворительно» (50-74 баллов, буквенное обозначение D, D+, -C, C, +C) заслуживает студент, обнаруживший знание основного программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей профессиональной деятельности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности не принципиального характера в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий;

«неудовлетворительно» (0-49 баллов, буквенное обозначение F) выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Контроль и оценка результатов обучения обучающихся осуществляются по балльно-рейтинговой системе оценки результатов обучения студентов.

При подведении итоговой оценки по дисциплине учитываются баллы: суммарный балл текущей успеваемости в течение семестра, а также баллы, полученные при прохождении рубежных контролей и экзамена.

Оценка «А» (95-100 баллов), «А-» (90-94 баллов) («отлично») ставится если студент обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание пройденного учебно-программного материала, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с поставленными задачами, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок, уяснил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретения профессии, своевременно и правильно выполнял домашние задания.

Оценка «В+» (89-85 баллов), «В» (84-80 баллов), «В-» (79-75 баллов) («хорошо») - если студент твердо знает учебно-программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применить теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических задач.

Оценка «С+» (74-70 баллов), «С» (69-65 баллов), «С-» (64-60 баллов), «D+» (59-55 баллов), «D» (54-50 баллов) («удовлетворительно» или «зачтено») - если студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий, испытывает большие затруднения в систематизации учебного материала.

Оценка «F» (49-0 баллов) («неудовлетворительно») - если студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большим затруднением выполняет практические работы, не выполняет задания, предусмотренные формами текущего, рубежного и промежуточного контроля.

7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 Рекомендуемая литература

7.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Хохлов Е. Б., Завгородний А. В., Коробченко В. В., Кузьменко А. В., Лаврикова М. Ю., Сафонов В. А.	Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: Учебник Для академического бакалавриата (https://urait.ru/bcode/434358)	Москва: Юрайт, 2022	ЭБС
Л1.2	Курбанов Р. А., Абузярова Н. А., Зульфугарзаде Т. Э., Свечникова Н. В., Слободяник В. В., Шведкова О. В., Налетов К. И., Новицкая Л. Ю., Гурбанов Р. А., Рогалева И. Ю., Азарова С. А., Белялова А. М.	Трудовое право: Учебник Для академического бакалавриата (https://urait.ru/bcode/432102)	Москва: Юрайт, 2022	ЭБС
Л1.3	Сафонов В. А., Гребенщиков А. В., Дивеева Н. И., Доброхотова Е. Н., Завгородний А. В., Иванкина Т. В., Коробченко В. В., Кузьменко А. В., Лаврикова М. Ю., Пенов Ю. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В., Харитонов М. М., Хохлов Е. Б., Сыченко Е. В.	Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие Для академического бакалавриата (https://urait.ru/bcode/445035)	Москва: Юрайт, 2022	ЭБС

7.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Голубева Т. Ю., Афанасьев М. А.	Трудовое право России: учебное пособие для студентов юридических факультетов: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499845)	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2022	ЭБС
Л2.2	Глухов А. В.	Трудовое право: курс лекций: курс лекций (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560836)	Москва: Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2022	ЭБС
Л2.3	Минкина Н. И.	Трудовое право: сборник учебно-методических материалов: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199)	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2022	ЭБС

7.2 Перечень информационных технологий

7.2.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional OEM Software (Сертификат подлинности (COA) наклеен на корпус ПК), Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN License (Лицензия № 42627774 от 24.08.2007 бессрочно), операционная система Microsoft Windows 7 PRO CIS and GE OEM Software (Сертификат подлинности (COA) наклеен на корпус ПК), операционная система Microsoft Windows 7 PRO CIS and GE OEM Software (Сертификат подлинности (COA) наклеен на корпус ПК)

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль	стр. 32
<p>2. Пакет прикладных программ «Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OLP License» (Лицензия № 64075202 от 12.09.2014 бессрочно), пакет прикладных программ «Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OLP License» (Лицензия № 62650104 от 08.11.2013. бессрочно).</p> <p>3. Программное обеспечение «Визуальная студия тестирования» (Договор №4270 от 01.07.2017. бессрочно).</p> <p>4. Программа для ЭВМ «Виртуальный обыск» (Лицензионный договор №292-У от 10.01.2020 бессрочно).</p> <p>5. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 2FA8-211103-050939-320-2280 до 19.11.2022).</p> <p>6. Программа ЭВМ «Среда электронного обучения 3KL «Русский Moodle»» для организации дистанционного обучения (Неисключительное право на использование ПО, Договор №1166.6 от 27.01.2022 до 07.02.2023.)</p> <p>7. KDiff3 - Сравнение Текстовых Файлов (Свободно распространяемое программное обеспечение).</p> <p>8. Forevid - Криминалистический анализ видео (Свободно распространяемое программное обеспечение).</p> <p>9. Программное обеспечение «PDFedit». Редактор PDF файлов (Свободно распространяемое программное обеспечение).</p> <p>10. GoldenDict - Электронный словарь (Свободно распространяемое программное обеспечение).</p>	
7.2.2 Современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и электронные библиотечные системы	
Доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам:	
- СПС «Консультант Плюс» http://www.consultant.ru/ ;	
- СПС «Гарант» http://www.garant.ru/ ;	
- Информационная система «Параграф»: https://prg.kz/	
- Информационно - правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан: http://adilet.zan.kz/ ;	
- Ассоциация некоммерческих организаций - адвокатских образований «Гильдия российских адвокатов»: http://www.gra.ru/ ;	
- Совет судей Российской Федерации: http://www.ssrp.ru/ ;	
- Федеральная палата адвокатов Российской Федерации: http://www.fparf.ru/ ;	
- Ассоциация юристов России: http://www.alrf.ru/ .	
Прямой выход на электронные библиотечные системы (ЭБС) удаленного доступа:	
http://www.biblioclub.ru – Университетская библиотека on-line.	
http://www.biblio-online.ru -Электронная библиотечная система издательства «Юрайт»	
http://e.lanbook.com -Электронная библиотечная система издательства «Лань»	
http://elibrary.ru - Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»	
8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Занятия лекционного типа:	
Учебная аудитория № 515.	
Количество посадочных мест – 82.	
Учебное оборудование: рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебная мебель, трибуна для выступления.	
Технические средства обучения: ноутбук, мультимедийный проектор Epson, экран для проектора (моторизованный). Аудитория обеспечена доступом к информационным ресурсам в сети «Интернет» и электронной информационной образовательной среде филиала.	
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: стенды – 10, слайд-презентации по темам дисциплины – 9.	
Практические, семинарские занятия, текущий контроль:	

Рабочая программа дисциплины "Трудовое право" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль	стр. 33
Учебная аудитория № 511.	
Количество посадочных мест – 36.	
Учебное оборудование: рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, шкаф встроенный, учебная мебель, трибуна для выступления.	
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: стенды – 9.	
Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль:	
Учебная аудитория № 511.	
Количество посадочных мест – 36.	
Учебное оборудование: рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, шкаф встроенный, учебная мебель, трибуна для выступления.	
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: стенды – 9.	
Промежуточная и рубежная аттестация:	
Учебная аудитория № 515.	
Количество посадочных мест – 82.	
Учебное оборудование: рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебная мебель, трибуна для выступления.	
Технические средства обучения: ноутбук, мультимедийный проектор Epson, экран для проектора (моторизованный). Аудитория обеспечена доступом к информационным ресурсам в сети «Интернет» и электронной информационной образовательной среде филиала.	
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: стенды – 10.	
Помещение для самостоятельной работы, в том числе выполнения курсовых работ:	
Учебная аудитория для самостоятельной работы, в том числе выполнения курсовых работ №108.	
Количество посадочных мест – 20, из них 10 посадочных мест оснащены компьютерами.	
Учебное оборудование: рабочее место преподавателя, оборудованное компьютером, доска маркерная, учебная мебель.	
Технические средства обучения: компьютеры (10) в комплекте (системный блок, монитор, клавиатура, мышь, ИБП). Все компьютеры обеспечены доступом к информационным ресурсам в сети «Интернет» и электронной информационной образовательной среде филиала.	
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: стенд – 4.	
Учебная аудитория для самостоятельной работы, в том числе выполнения курсовых работ №508.	
Количество посадочных мест – 20, из них 10 посадочных мест оснащены компьютерами.	
Учебное оборудование рабочее место преподавателя, оборудованное компьютером, доска магнитно-маркерная, учебная мебель.	
Технические средства обучения – компьютеры (10) в комплекте (системный блок, монитор, клавиатура, мышь, ИБП), мультимедийный проектор Epson, экран для проектора (моторизованный), активная акустическая система Microlab. Аудитория обеспечена доступом к информационным ресурсам в сети «Интернет» и электронной информационной образовательной среде филиала.	
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: стенды – 4.	

9 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации включают планы практических занятий, краткие рекомендации по подготовке к ним и контрольные вопросы по каждой теме учебного курса.

Целями проведения практических занятий являются углубление и закрепление теоретических знаний студентов, полученных на лекциях и в ходе самостоятельной работы, совершенствование навыков анализа трудового законодательства, а также проверка степени усвоения изученного материала, приобретения студентами навыков в правовом разрешении трудовых казусов на основании действующего законодательства, выяснения спорных положений и коллизий законодательства, а также определения уровня изученности учебного материала.

Основные методы проведения практических занятий по трудовому праву — обсуждение вопросов семинара; выступления студентов с докладами и сообщениями (рефератами) и их обсуждение; дискуссия; тестирование. На занятиях используются такие методы, как: обсуждение прикладных вопросов темы; решение задач-казусов; ответы на контрольные вопросы, тестирование.

При подготовке к практическому занятию студентам необходимо изучить конспект прослушанной лекции, рекомендованные нормативные правовые акты, основную и дополнительную литературу, подготовить доклад (сообщение, реферат), а также выполнить индивидуальное задание, данное преподавателем. Преподаватель рекомендует только основные нормативные правовые акты, учебные пособия и научные статьи. Другие источники студенты используют по своему усмотрению.

План семинарских занятий:

Тема 1. Предмет, метод, система и источники трудового права

1. Понятия труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права. Система отрасли и система науки трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
3. Особенности системы источников трудового права. Классификация источников трудового права.

При подготовке к занятиям важно уяснить понятия «труд», «общественная организация труда», «предмет трудового права», «метод трудового права», а также содержание предмета трудового права и особенности его метода, систему трудового права как отрасли права, науки и учебной дисциплины. Следует законспектировать ст. 37 Конституции РФ. Необходимо обратить внимание на функции и сферу действия норм трудового права, роль государства в регулировании трудовых отношений, место трудового права в системе российского права и его отграничение от других отраслей права.

Контрольные вопросы:

1. Понятие трудового права как отрасли права.
2. Предмет трудового права как отрасли права.
3. Отношения, возникающие в процессе труда, и их дифференциация.
4. Трудовые отношения.
5. Роль государства в регулировании трудовых отношений.
6. Особенности и основные признаки метода трудового права.
7. Место трудового права в системе российского права и его отграничение от других отраслей права.
8. Цели, задачи и функции трудового права.
9. Система российского трудового права.

Тема 2. Основные принципы правового регулирования труда.

1. Понятие и значения основных принципов правового регулирования труда.
2. Формулировка и система.
3. Содержание принципов и их конкретизация в трудовом законодательстве.

Рекомендуется подготовить развернутые планы (тезисы) сообщений по таким вопросам, как: «Свобода труда — важнейший принцип правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними»

отношений», «Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда: понятие и содержание».

Контрольные вопросы

1. Понятие и классификация принципов трудового права.
2. Межотраслевые принципы правового регулирования труда.
3. Принципы государственной политики в области правового регулирования рынка труда и обеспечения эффективной занятости населения.
4. Принципы социального партнерства в сфере труда.
5. Принципы, определяющие установление условий труда.
6. Принципы, определяющие применение труда работников.
7. Принципы охраны труда и защиты трудовых прав работников.
8. Содержание принципов запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Тема 3. Субъекты трудового права

1. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
2. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Профсоюз как субъект трудового права.

Необходимо проанализировать понятие и классификацию субъектов трудового права, определить характеристики субъекта — трудовую правосубъектность и трудовой правовой статус — и установить их содержание. Отдельного осмысления потребуют такие свойства трудовой правосубъектности, как правоспособность и дееспособность, а также элементы трудово-правового статуса: права, обязанности, гарантии прав и ответственность субъектов.

Следует обратить внимание на разнообразие работодателей и особенностей их правосубъектности. Рекомендуется самостоятельно разобраться в трудово-правовом статусе иностранных граждан и лиц без гражданства. Для этого требуется изучить соответствующие положения Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Важно также рассмотреть правосубъектность и трудово-правовой статус профсоюзов, коллективов работников, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Контрольные вопросы

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Трудовая правосубъектность.
3. Содержание трудово-правового статуса субъектов трудового права.
4. Работник как субъект трудового права и сторона трудового правоотношения, его права и обязанности.
5. Особенности правового статуса иностранцев в Российской Федерации в сфере трудовых отношений.
6. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности.
7. Физические лица как работодатели.
8. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
9. Правовой статус органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере трудовых отношений.

Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права

1. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение.
2. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
3. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда по социальному партнерству. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.
4. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
5. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне. Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Необходимо уделить особое внимание понятию и структуре правоотношения, системе правоотношений в сфере общественного труда, классификации правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Следует обратиться к изученным ранее субъектам и содержанию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; к юридическим фактам, с которыми связано возникновение, изменение и прекращение правоотношений в сфере труда.

Контрольные вопросы:

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Субъекты, объекты и содержание трудового правоотношения.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

4. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
5. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.
6. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя.
7. Социально-партнерские правоотношения.
8. Правоотношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.
9. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
10. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.
11. Особенности правоотношений по разрешению трудовых споров.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально – партнерские отношения.

1. Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.
2. Стороны, органы, система и формы социального партнерства.
3. Коллективные переговоры.
4. Принципы социального партнерства.
5. Коллективный договор.
6. Социально-партнерские соглашения.

Подготовка к занятиям должна включать детальное изучение соответствующих статей ТК РФ, регулирующих понятие и стороны социального партнерства, его принципы, систему (уровни), формы и органы. Следует разобраться в вопросе, кто является представителем работников и работодателей на различных уровнях социально-партнерских отношений. Необходимо обратить внимание на порядок ведения коллективных переговоров, содержание (условия) коллективных договоров и соглашений, порядок их заключения и действия, основные формы участия работников в управлении организацией и ответственность сторон социального партнерства.

Рекомендуется самостоятельно изучить основные положения Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и действующего Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

Контрольные вопросы:

1. Понятие и основные принципы социального партнерства в сфере труда.
2. Уровни социального партнерства и их различие.
3. Стороны социального партнерства и их представители.
4. Органы социального партнерства.
5. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
6. Организационные и правовые формы социального партнерства.
7. Основные формы участия работников в управлении организацией.
8. Понятие, цели и порядок ведения коллективных переговоров между социальными партнерами.
9. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров.
10. Понятие и содержание коллективного договора и соглашения.
11. Действие коллективного договора, соглашения и порядок их изменения.

Тема 6. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.

1. Понятия занятости, обеспечения занятости и безработного.
2. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
3. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
1. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного.

Необходимо тщательно изучить последнюю редакцию Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который регулирует большинство правоотношений по трудоустройству и занятости населения. При этом важно обратить внимание на следующие понятия: «занятость населения»; «лица, считающиеся занятыми»; «безработные граждане»; «подходящая и неподходящая работа»; «трудоустройство»; «лица, которые не могут быть признаны безработными»; «формы трудоустройства»; «общественные работы»; «квота».

Рекомендуется самостоятельно изучить порядок регистрации безработных граждан, права и обязанности безработных, категории лиц, испытывающих большие трудности в поиске работы, систему органов государственной службы занятости населения, порядок организации общественных работ и организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки незанятого населения и безработных граждан.

Контрольные вопросы

1. Понятие занятости и лица, считающиеся занятыми.
2. Безработные и лица, которые не могут быть признаны безработными.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Порядок регистрации безработных граждан.
5. Права и обязанности безработных.
6. Гарантии государства в области занятости.
7. Понятие и формы трудоустройства.
8. Система органов государственной службы занятости.
9. Организация общественных работ.
10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.
11. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Тема 7. Трудовой договор.

1. Понятие трудового договора, его стороны и значение. Содержание трудового договора.
2. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.
3. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.
4. Изменение трудового договора, существенных его условий. Понятие перевода на другую работу, виды его и условия.
5. Основания прекращения трудового договора. Увольнение по инициативе работника. Основания увольнения по инициативе администрации.

Следует повторить понятие и, содержание трудового договора, классификацию трудовых договоров, гарантии при приеме на работу, документы, предъявляемые при заключении трудового договора, а также порядок оформления на работу.

Необходимо обратить внимание на отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, обязательные и дополнительные условия трудового договора, основания для заключения срочных трудовых договоров, момент вступления в силу трудового договора, а также порядок установления испытания при приеме на работу.

Необходимо повторить понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место, основания и порядок временного перевода работника на другую работу. Следует обратить особое внимание на изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, порядок и условия временного перевода на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах, в случаях производственной необходимости, а также на порядок отстранения от работы.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации и ее реорганизации рекомендуется изучить самостоятельно.

Следует повторить все общие и дополнительные основания прекращения трудового договора и законспектировать соответствующие положения ТК РФ.

Необходимо обратить внимание на порядок расторжения срочного трудового договора, порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, а также случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных трудовым законодательством обязательных правил при заключении договора.

Контрольные вопросы

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
5. Классификация трудовых договоров.
6. Основания для заключения срочных трудовых договоров.
7. Порядок заключения трудовых договоров.
8. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
9. Гарантии при приеме на работу.
10. Порядок установления испытания при приеме на работу.
11. Понятие «изменение трудового договора».

Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место.

Перевод работника на другую работу без его согласия.

Временный перевод на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах и в случае производственной

необходимости.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

Отличие отстранения от работы от прекращения трудового договора.

Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

Понятие прогула.

Основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарное взыскание.

24. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза.

Особые основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Порядок оформления прекращения трудового договора.

27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора.

Тема 8. Рабочее время и время отдыха

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
6. Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

Необходимо повторить понятие и виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное, условия работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочных работ и ненормированного рабочего дня), а также режимы рабочего времени и порядок их установления. Следует обратить особое внимание на законодательно определенные случаи сокращения рабочего времени и установления неполного рабочего дня (рабочей недели), порядок привлечения к сверхурочным работам, продолжительность работы в ночное время, специальные режимы труда, а также порядок учета рабочего времени.

Кроме того, необходимо проанализировать нормативные правовые акты, устанавливающие особенности режима рабочего времени для отдельных категорий работников.

Подготовку к занятиям следует начинать с повторения понятия и видов времени отдыха: перерывов в течение рабочего дня (смены); ежедневного (междусменного) отдыха; выходного дня (еженедельного непрерывного отдыха); нерабочих праздничных дней; отпуска.

Особое внимание необходимо обратить на нормы ТК РФ, регулирующие порядок предоставления выходных дней и случаи привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительные оплачиваемые отпуска, порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, суммирование отпусков и разделение их на части, а также случаи предоставления и продолжительность отпусков без сохранения заработной платы.

Порядок регулирования времени отдыха отдельных категорий работников и реализации права на отпуск при увольнении работников рекомендуется изучить самостоятельно.

Контрольные вопросы

1. Понятие рабочего времени, его экономическая и юридическая сущность.
2. Понятие и единицы нормирования рабочего времени.
3. Нормальное рабочее время.
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
5. Неполное рабочее время.
6. Работа в ночное время.
7. Порядок привлечения к сверхурочной работе.
8. Ненормированный рабочий день.
9. Элементы и виды режимов рабочего времени.
10. Суммированный учет рабочего времени.
11. Вахтовый метод организации работ.
12. Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников.
13. Понятие и виды времени отдыха.

14. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
15. Выходные дни.
16. Нерабочие праздничные дни.
17. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
18. Понятие и классификация отпусков.
19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
21. Периоды, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
22. Продление, перенесение, замена денежной компенсацией, разделение на части, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков.
23. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
24. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 9. Заработная плата, нормирование труда. Гарантии и компенсации.

1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
2. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.
3. Системы и формы заработной платы.
4. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки.
5. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
6. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты.
7. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы

Прежде всего, следует изучить нормы разд. VI ТК РФ «Оплата и нормирование труда», которые определяют заработную плату, МРОТ, тарифную систему оплаты труда и ее элементы, нормы труда.

Необходимо обратить внимание на основные государственные гарантии по оплате труда работников, методы правового регулирования и установления заработной платы, порядок и сроки выплаты заработной платы и осуществления удержаний из нее, ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

Необходимо самостоятельно разобраться в порядке исчисления средней заработной платы, а также в особенностях оплаты труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Контрольные вопросы:

1. Понятия заработной платы (оплаты труда работника).
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. МРОТ и порядок его установления.
4. Локально – нормативное и договорное регулирование заработной платы.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
6. Порядок исчисления средней заработной платы.
7. Основания и пределы удержаний из заработной платы.
8. Понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.
9. ЕТС оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.
10. Компенсационные и стимулирующие выплаты.
11. Порядок оплаты труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных..
12. Понятие, виды и порядок разработки норм труда.

Тема 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации).
4. Меры поощрения за успехи в труде.
5. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
6. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения

При подготовке к занятиям следует сосредоточиться на содержании дисциплины труда и методах ее обеспечения, правовом регулировании дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка, видах поощрений, понятии дисциплинарного проступка в трудовом праве, видах, порядке наложения и снятия дисциплинарных взысканий.

Необходимо обратить внимание на основные обязанности работодателя и работников по соблюдению трудовой дисциплины, а также порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

Желательно также подготовить сообщение об уставах и положениях о дисциплине для отдельных категорий работников.

Контрольные вопросы:

1. Понятие дисциплины труда, ее объективный и субъективный аспекты.
2. Виды дисциплинарных отношений.
3. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Обязанности работников и работодателей по соблюдению трудовой дисциплины.
5. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
6. Поощрения за труд и порядок их применения.
7. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
8. Состав дисциплинарного проступка.
9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и их применение.
10. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
11. Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Ученический договор.

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Ученический договор.

Необходимо изучить права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, содержание ученического договора с работником и организационные формы ученичества.

Следует обратить внимание на порядок реализации права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, порядок действия ученического договора, обязанности работодателя и ученика;

Контрольные вопросы:

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Порядок реализации права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Понятие и содержание ученического договора.
4. Организационные формы ученичества.
5. Время и оплата ученичества.
6. Порядок действия ученического договора и условия его прекращения.

Тема 12. Охрана труда

1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные понятия.
2. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
3. Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Необходимо проанализировать систему нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, основные направления государственной политики и организацию управления в области охраны труда, содержание и основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также меры, обеспечивающие право работника на охрану труда.

Особого внимания требует изучение обязанностей работника в области охраны труда, дополнительных гарантий охраны труда отдельным категориям работников, а также перечня несчастных случаев, подлежащих расследованию и учету. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и порядок расследования несчастных случаев на производстве могут стать предметом докладов и сообщений.

Контрольные вопросы:

1. Понятие охраны труда, его содержание и правовые основы.
2. Институт охраны труда в трудовом праве.
3. Система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.
4. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
5. Государственное управление охраной труда.
6. Службы охраны труда и комитеты (комиссии) по охране труда в организации.
7. Государственная экспертиза условий труда.
8. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и их содержание.
9. Обязанности работника в области охраны труда,
10. Содержание и основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям

охраны труда.

П. Меры обеспечения права работника на охрану труда и защиты от вредных производственных факторов.

12. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.
13. Обязательные медицинские осмотры отдельных категорий работников.
14. Дополнительные гарантии охраны труда отдельных категорий работников.
15. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.
16. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и оформления соответствующих материалов.

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия.
3. Виды и пределы материальной ответственности работника.
4. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды.
5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
6. Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.

Требуется изучить признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве; условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора; виды материальной ответственности работодателя перед работником; содержание прямого действительного прямого ущерба, ограниченной и полной материальной ответственности работников; порядок определения размера и взыскания ущерба, причиненного работниками.

Следует уделить внимание наступлению материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, а также обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника и случаям полной материальной ответственности работника.

Рекомендуется самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие заключение письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Контрольные вопросы:

1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.
2. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.
3. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
4. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.
5. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.
6. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
7. Понятие прямого действительного ущерба.
8. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
9. Пределы материальной ответственности работника.
10. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.
11. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности.
12. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб.
13. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
14. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.

Тема 14. Защита трудовых прав работников.

1. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
2. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия.
3. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
4. Самозащита работниками трудовых своих трудовых прав.

Следует повторить понятие и случаи особого правового регулирования труда отдельных категорий работников, особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, лиц, работающих по совместительству, надомников, работников транспорта, педагогических и медицинских работников, лиц, работающих у работодателей — физических лиц и в религиозных организациях.

Необходимо обратить внимание на особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, и регулирования трудовых отношений в условиях чрезвычайного и военного положения.

В вопросах регулирования труда руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, временных работников (работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников), работников, направляемых за границу, и творческих работников рекомендуется разобраться самостоятельно.

Требуется повторить систему органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда, порядок инспектирования организаций, содержание профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, формы самозащиты работниками трудовых прав.

Следует обратить внимание на права и обязанности государственных инспекторов труда, случаи принятия работодателем решений с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников), порядок учета мнения профсоюзного органа.

Нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности, энергетического надзора, санитарно-эпидемиологического надзора и государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью, рекомендуется изучить самостоятельно.

Контрольные вопросы:

1. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
3. Трудовые гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.
4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и лиц, занятых на сезонных работах.
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.
9. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
10. Регулирование труда надомников.
10. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
11. Особенности регулирования труда работников транспорта.
12. Особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников.
13. Регулирование труда творческих работников и профессиональных спортсменов.
14. Особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ и других воинских формированиях.
15. Регулирование трудовых отношений в условиях чрезвычайного и военного положения.
5. Органы, осуществляющие государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности, энергетический надзор, санитарно-эпидемиологический надзор, государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.
8. Содержание и формы профсоюзного контроля над соблюдением трудового законодательства.
9. Основные права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов.
10. Случаи принятия решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (соответствующего представительного органа работников).
11. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии работодателем локальных нормативных правовых актов.
12. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
13. Отказ от работы как форма самозащиты работниками трудовых прав.

Тема 15. Трудовые споры и порядок их разрешения.

1. Понятие, виды и причины трудовых споров.
2. Принципы рассмотрения трудовых споров.
3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
4. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах.
5. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
6. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.
7. Право на забастовку и его реализация. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

На основе ТК РФ и рекомендованных учебных пособий необходимо подготовиться к обсуждению таких проблем, как понятие и классификация трудовых споров, динамика, причины и условия возникновения споров, система юрисдикционных органов, рассматривающих и разрешающих индивидуальные и коллективные

трудоу споры, подведомственность трудовых споров, понятие индивидуального трудового спора, порядок образования и компетенция КТС, понятие коллективных трудовых споров, примирительных процедур, забастовки.

Необходимо обратить внимание на порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС и принятие комиссией решений, виды индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых непосредственно в судах; исполнение решений по трудовым спорам; порядок выдвижения и рассмотрения требований работников и их представителей, порядок объявления забастовки. Следует уяснить роль государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении, обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки, порядок признания забастовок незаконными и основания их приостановления.

Контрольные вопросы:

1. Конституционное право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры.
2. Понятие и виды трудового спора, причины и условия его возникновения.
3. Понятие индивидуального трудового спора.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
5. Порядок образования и компетенция КТС.
6. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.
7. Порядок исполнения решений КТС.
8. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.
9. Понятие и стороны коллективного трудового спора.
10. Порядок выдвижения требований работниками.
11. Примирительные процедуры при урегулировании коллективных трудовых споров.
12. Рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией.
13. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
14. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
15. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
16. Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.
17. Понятие и порядок объявления забастовки.
18. Обязанности и ответственность сторон коллективного трудового спора.
19. Порядок приостановления и признания забастовок незаконными.

Тема 16. Международно-правовое регулирование труда

1. Определение международно-правового регулирования труда.
2. МОТ: структура, порядок нормотворческой деятельности, нормативное содержание конвенций и рекомендаций.
3. Права человека в области труда и его регулирование международными правовыми актами.

Обязательно следует использовать сборники международных правовых актов о правах человека и сборники конвенций и рекомендаций МОТ.

Необходимо сосредоточиться на изучении понятия, субъектов, источников и принципов международно-правового регулирования труда, задач и структуры МОТ, трудовых правах человека, закрепленных в актах ООН, МОТ и региональных организаций. Перечень конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных СССР и РФ, рекомендуется законспектировать. Их нормативное содержание может стать предметом рефератов или научных сообщений.

Контрольные вопросы:

1. Понятие и субъекты международно-правового регулирования труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Конвенции и рекомендации МОТ.
4. Основные права человека в сфере труда.
5. МОТ: задачи, структура и порядок нормотворческой деятельности.
6. Региональные международные организации как субъекты регулирования отношений в сфере труда.

**Лист регистрации дополнений и изменений
в рабочей программе дисциплины (модуля)**

Трудовое право

по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

основной профессиональной образовательной программы высшего образования Гражданско-правовой профиль
на 2022 / 2023 учебный год

№ п/п	Номер и название раздела РПД	Краткая характеристика вносимых дополнений / изменений в РПД	Дата и номер протокола заседания кафедры	Дата и номер протокола заседания Учебно-методического совета	Дата и номер протокола заседания учёного совета филиала
1	Раздел 7.1 Рекомендуемая литература	Актуализированы источники основной и дополнительной литературы	12.05.2022 г., протокол № 10	19.05.2022 г., протокол № 09	26.05.2022 г., протокол № 12
2	Раздел 7.2 Перечень информационных технологий	Актуализированы даты лицензионного программного обеспечения	12.05.2022 г., протокол № 10	19.05.2022 г., протокол № 09	26.05.2022 г., протокол № 12