

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Тюлегенова Раиса Амиржановна Должность: Директор Дата подписания: 05.07.2023 12:34:06 Уникальный программный ключ: 125b8acc44c5368c45bd8abf3dc3ced4a4eed767e8486e18dc8ae8b889439a47	МИНСЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал	стр. 1
---	---	--------



УТВЕРЖДАЮ

Директор Костанайского филиала
 ФГБОУ ВО "ЧелГУ"

Тюлегенова Р.А. / Тюлегенова Р.А.

«25» мая 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
 Практикум. Разрешение трудовых споров**

Направление подготовки (специальность)

40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль)

Гражданско-правовой профиль

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год набора

2021, 2022

Костанай, 2023 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой

Кафедра права

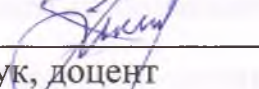
Протокол заседания № 11, от «10» мая 2023г.

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


Протокол заседания № 10, от «18» мая 2023г.

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

Протокол заседания № 10, от «25» мая 2023г.

Заведующий кафедрой  Галиев Бахыт Байсекенович,
кандидат юридических наук, доцент

Автор (составитель)  старший преподаватель,
Бекетова Балдырган Отагановна

Рецензент  кандидат исторических наук,
Заведующая кафедрой «Теория государства и права» Института экономики и права им. П. Чужина НАО "Костанайский региональный университет им.А.Байтурсынова", Шунаева Сауле Мырзахановна

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль	стр. 3
--	--------

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:	К.М.05.02
---------------------	-----------

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Арбитражный процесс

Гражданский процесс

Трудовое право

Административный процесс

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

Производственная практика. Преддипломная практика

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

ПК-2.1: Применяет источники, содержащие гражданские и гражданско-процессуальные нормы в профессиональной деятельности.

Знать:

пороговый	перечень ключевых законодательных и иных актов, содержащих гражданские и гражданско-процессуальные нормы
-----------	--

продвинутый	перечень и суть основных законодательных и подзаконных актов в системе источников гражданского и гражданско-процессуального права
-------------	---

высокий	содержание большинства элементов системы источников гражданского и гражданско-процессуального права, а также разъяснения высших судебных органов по их применению.
---------	--

Уметь:

пороговый	определять предмет и сферу правового регулирования конкретного источника гражданского и гражданско-процессуального права
-----------	--

продвинутый	определять подлежащий применению источник, в том числе при наличии нескольких законодательно-нормативных актов, регулирующих сходные правоотношения
-------------	---

высокий	обосновывать и аргументировать посредством ссылок на разъяснения судебной практики, применение в профессиональной деятельности того или иного источника гражданского и гражданско-процессуального права
---------	---

Владеть:

пороговый	первичными навыками анализа применяемых источников гражданского и гражданско-процессуального права
-----------	--

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль		стр. 4
продвинутый	основными навыками анализа законодательной и правоприменительной практики в сфере гражданского и гражданско-процессуального права	
высокий	навыками установления смысла нормативного предписания и квалифицированного применения гражданско-правовых и гражданско-процессуальных актов в конкретных сферах юридической деятельности	
ПК-2.2: Различает специфику и особенности конкретных сфер юридической деятельности, в которых осуществляется правоприменение.		
Знать:		
пороговый	основные сферы правоприменения в юридической деятельности	
продвинутый	принципы и требования, в соответствии с которыми реализуется правоприменительная деятельность, принципиальные отличия сфер правоприменения от иных юридических форм государственной деятельности	
высокий	содержание и функциональную направленность основных способов правоприменительной деятельности в различных сферах юридической деятельности	
Уметь:		
пороговый	определять правовые нормы, подлежащие конкретизации в различных сферах правоприменительной деятельности	
продвинутый	разграничивать правоприменительную деятельность от иных форм реализации права, выделять критерии разграничения сфер юридической деятельности, в которых осуществляется правоприменение	
высокий	определить используемый способ правоприменения и его эффективность в конкретной сфере юридической деятельности	
Владеть:		
пороговый	навыками общего анализа правоприменительных актов	
продвинутый	навыками установления субъектов, занятых в конкретной сфере правоприменения, объектов, на которые направлена правоприменительная деятельность	
высокий	навыками анализа различных способов правоприменения, выбора формы правоприменительного акта в зависимости от сферы деятельности, учета юридических приоритетов и коллизий в целях обеспечения наибольшего эффекта применения норм права.	
ПК-2.3: Раскрывает содержание, сопоставляет, определяет отраслевую принадлежность и правильно применяет нормы материального и процессуального права.		
Знать:		
пороговый	виды правовых норм; понятие конкретизации норм и ее назначение в правоприменительном процессе	
продвинутый	основные виды конкретизации как необходимого элемента правоприменения	
высокий	особенности различных видов конкретизации правовых норм, субъектов, ее осуществляющих, меру и пределы конкретизации, ее характер и последствия; правила юридической квалификации	
Уметь:		
пороговый	определять вид и характер правовой нормы, уяснять ее отраслевую принадлежность и суть	
продвинутый	выявлять отличия между правовыми нормами, со сходным предметом правового регулирования; разграничивать конкретизацию и детализацию норм	
высокий	раскрыть и изложить содержание нормы, сопоставить норму с иными, определить норму, подлежащую применению в условиях конкуренции норм или при коллизии норм	
Владеть:		
пороговый	навыками анализа содержания норм материального и процессуального права	
продвинутый	первичными приемами конкретизации и детализации правовых норм как необходимых элементов правоприменительного механизма	
высокий	навыками детального анализа сущности и специфических особенностей норм материального и процессуального права; приемами юридической квалификации, конкретизации, детализации правовых норм	
ПК-2.4: Проводит анализ и обобщение результатов правоприменительной практики, мониторинг правоприменения в целях решения профессиональных задач.		
Знать:		
пороговый	перечень основных актов по правоприменению гражданских и гражданско-процессуальных норм	

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль		стр. 5
продвинутый	отличия мониторинга правоприменения от мониторинга правотворчества, нормативную основу мониторинга правоприменения, а также суть отдельных правоприменительных актов в сфере гражданского и гражданско-процессуального права	
высокий	основные положения методики осуществления мониторинга правоприменения, содержание правовых позиций высших судов по соответствующим вопросам, проблемы и тенденции правоприменительной практики	
Уметь:		
пороговый	систематизировать акты правоприменения	
продвинутый	систематизировать акты правоприменения по различным критериям; при сборе правоприменительной практики использовать данные постоянно действующего информационно-аналитического интернет-ресурса Портала о состоянии законодательства и правоприменения	
высокий	при анализе результатов правоприменительной практики акцентировать внимание на проблемах действующего законодательства	
Владеть:		
пороговый	первичными навыками сбора и анализа правоприменительной практики	
продвинутый	отдельными навыками сбора, обобщения и анализа результатов правоприменительной практики	
высокий	различными методами сбора, обобщения, анализа правоприменительной практики, оценки ее качества и эффективности использования применительно к конкретной ситуации	
ПК-3.1: Представляет интересы юридических и физических лиц в отношениях с органами государственной власти, правоохранительными органами, контролирующими органами, нотариусами, банками, иными организациями.		
Знать:		
пороговый	основные нормы, регулирующие вопросы представительства юридических и физических лиц в гражданском обороте, во взаимодействии с органами государственной власти и т.д.	
продвинутый	специфику института представительства юридических и физических лиц в различных сферах	
высокий	специфику методов, способов, приемов и основных средств представления интересов субъектов в сфере гражданского оборота и их защиты во внесудебном порядке	
Уметь:		
пороговый	юридически грамотно оформлять отношения представительства	
продвинутый	четко определять круг полномочий представителя в зависимости от цели представительства	
высокий	использовать свои профессиональные юридические знания в целях оказания представляемому определенной правовой помощи и в защите его субъективных прав и интересов в четком соответствии с предоставленными полномочиями	
Владеть:		
пороговый	навыками осуществления представительских функций по совершению «бытовых» сделок	
продвинутый	навыками осуществления представительских функций по совершению наиболее распространенных видов сделок и защите интересов доверителей в государственных органах, учреждениях и организациях	
высокий	навыками определения наиболее оптимальных и эффективных средств и приемов осуществления представительских функций в конкретных сферах гражданского оборота и обеспечения защиты прав и интересов во внесудебном порядке	
ПК-3.2: Участвует в переговорах по согласованию условий сделок, разрешению споров, возникающих из гражданских, административных, трудовых отношений.		
Знать:		
пороговый	сущность переговоров и нормативно-правовую базу регламентации ведения переговоров с потенциальными контрагентами и участниками спорных ситуаций, возникающих в сфере частного права	
продвинутый	стадии, процедуру ведения переговоров и основные виды переговоров	
высокий	методики, способы и средства ведения переговоров в зависимости от стадии и вида переговоров	
Уметь:		
пороговый	сформировать общий подход к переговорам, определять цель и основные направления переговоров	
продвинутый	разрабатывать поэтапный план ведения переговоров, определять задачи на каждой стадии переговоров	
высокий	соблюдать правила ведения переговоров, выявлять основные проблемы переговорного процесса, разрабатывать стратегию, предложения и осуществлять подбор аргументов	

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль		стр. 6
Владеть:		
пороговый	первичными приемами ведения переговоров	
продвинутый	навыками выбора средств ведения переговоров, установления контакта между сторонами, сбора и анализа необходимой для переговоров информации	
высокий	различными методами и тактическими приемами ведения переговоров, навыками анализа получаемых в процессе переговоров данных и изложения на их основе собственной позиции (предложений), выбора наиболее эффективной методики	
ПК-3.3: Составляет процессуальные документы.		
Знать:		
пороговый	перечень основных процессуальных документов и их нормативную основу	
продвинутый	структуру, элементы процессуальных документов и содержание правовых норм, их регламентирующих; общие принципы составления процессуальных документов	
высокий	правила юридически грамотного оформления документов, действующие разъяснения правоприменительной практики, направленные во избежание возникновения споров и конфликтов	
Уметь:		
пороговый	систематизировать процессуальные документы, определять их видовую принадлежность	
продвинутый	определять элементы и обязательные условия конкретного процессуального документа, оформление которого входит в сферу полномочий представителя	
высокий	определять вид процессуального документа, его структуру и обязательные условия в профессиональной деятельности, применительно к конкретной ситуации	
Владеть:		
пороговый	навыками анализа содержания процессуальных документов	
продвинутый	приемами оформления наиболее распространенных процессуальных документов	
высокий	техничко-юридическими приемами оформления широкого спектра процессуальных документов (основных и вспомогательных), навыками моделирования возможных ошибок, которые могут возникнуть при применении данного процессуального документа на практике.	
ПК-3.4: Осуществляет защиту нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.		
Знать:		
пороговый	общие положения осуществления судебной защиты прав и законных интересов, виды гражданского и арбитражного судопроизводства, способы и средства судебной защиты. Имеет общее представление об особенностях и специфике гражданского и арбитражного процессов, правах и обязательствах субъектов судопроизводства.	
продвинутый	основные институты гражданского процессуального права и арбитражного процесса; наиболее распространенные способы и средства защиты; специфические особенности защиты нарушенных (оспоренных) прав и законных интересов в различных видах и стадиях судопроизводства	
высокий	содержание гражданско-процессуальных и арбитражных институтов, закрепляющих способы и средства защиты нарушенных (оспоренных) прав и законных интересов, порядок и процедурные аспекты защиты в зависимости от вида судопроизводства и стадии; разъяснения высших судебных инстанций по спорным моментам правоприменения норм гражданско-процессуального и арбитражного законодательства	
Уметь:		
пороговый	определять вид судопроизводства, посредством которого обеспечивается защита нарушенных (оспоренных) прав и законных интересов, субъектный состав лиц, участвующих в процессе	
продвинутый	определять способы и средства защиты нарушенных (оспоренных) прав и законных интересов; находить нормативное обеспечение избранным способом и средствам защиты	
высокий	использовать знания законодательства и правоприменительной практики в своей профессиональной деятельности при выборе средств и способов защиты нарушенных (оспоренных) прав и законных интересов в судебном порядке, при определении предмета и пределов доказывания и т.д.	
Владеть:		
пороговый	навыками анализа нарушения и выбора соответствующего способа и средства защиты	
продвинутый	навыками аргументированного выбора способа и средства защиты, первичными навыками разработки алгоритма защиты в зависимости от категории дела и обеспечения его реализации	

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль		стр. 7
высокий	приемами выработки тактики судебной защиты, навыками выбора в конкретной ситуации наиболее оптимальных средств и способов защиты нарушенных (оспоренных) прав и законных	
ПК-4.1: Составляет проекты договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте.		
Знать:		
пороговый	общие правила о составлении проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
продвинутый	порядок и способы составления проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
высокий	приемы и методы составления проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
Уметь:		
пороговый	применять знания о составлении проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
продвинутый	относительно самостоятельно применять знания о составлении проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
высокий	уверенно самостоятельно применять знания о составлении проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
Владеть:		
пороговый	навыками составления проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
продвинутый	методикой составления проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
высокий	навыками, методикой и условиями составления проектов договоров, дополнительных и иных соглашений, актов приема-передачи и иных документов, оформляющих отношения сторон в гражданском обороте	
ПК-4.2: Разрабатывает и проводит правовую экспертизу локальных актов организации в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных.		
Знать:		
пороговый	общие правила о разработке и проведении правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
продвинутый	порядок и способы разработки и проведения правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
высокий	приемы и методы разработки и проведения правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
Уметь:		
пороговый	применять знания о разработке и проведении правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
продвинутый	относительно самостоятельно применять знания о разработке и проведении правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
высокий	достаточно самостоятельно знания о разработке и проведении правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
Владеть:		
пороговый	навыками разработки и проведения правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
продвинутый	методикой разработки и проведения правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
высокий	навыками и методикой разработки и проведения правовой экспертизы локальных актов организаций в сфере отраслей частного права, законодательства о защите персональных данных	
ПК-4.3: Осуществляет подготовку писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц.		

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль		стр. 8
Знать:		
пороговый	общими знаниями о подготовке писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
продвинутый	специальными знаниями о подготовке писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
высокий	дополнительными знаниями о подготовке писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
Уметь:		
пороговый	применять знания о подготовке писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
продвинутый	относительно самостоятельно применять знания о подготовке писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
высокий	уверенно самостоятельно применять знания о подготовке писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
Владеть:		
пороговый	навыками подготовки писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
продвинутый	навыками и способами подготовки писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
высокий	навыками, способами и методикой подготовки писем, претензий и ответов на запросы в адрес организаций различного уровня, банков, государственных и муниципальных органов, иных лиц	
ПК-4.4: Применяет правила, средства, приёмы разработки, оформления и составления юридических документов, в том числе электронных юридических документов.		
Знать:		
пороговый	общие правила о разработке, оформлении и составлении юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
продвинутый	специальными сведениями о разработке, оформлении и составлении юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
высокий	дополнительными сведениями о разработке, оформлении и составлении юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
Уметь:		
пороговый	применять знания о разработке, оформлении и составлении юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
продвинутый	относительно самостоятельно применять знания о разработке, оформлении и составлении юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
высокий	уверенно самостоятельно применять знания о разработке, оформлении и составлении юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
Владеть:		
пороговый	навыками разработки, оформления и составления юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
продвинутый	навыками и средствами разработки, оформления и составления юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
высокий	навыками, средствами и приемами разработки, оформления и составления юридических документов, в том числе, электронных юридических документов	
4 ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
Общая трудоемкость		3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 24 самостоятельная работа : 66 часов на контроль : 18		Виды контроля в семестрах: экзамены 9

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. Нормы, регулирующие разрешение трудовых споров в системе трудового права.					
1.1	<p>- 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) ифференциацию. 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.)</p> <p>/Ср/</p>	9	6	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания
1.2	<p>Трудовые споры как институт трудового права. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции.</p> <p>/Пр/</p>	9	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Объяснительно-иллюстративное обучение
	Раздел 2. Понятие и виды трудовых споров.					

2.1	<p>Понятие трудового спора. Динамика трудового спора. Причины и условия трудовых споров. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров. Понятие конфликта, разногласия. Соотношение трудового спора с конфликтом, разногласием. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров. Применение понятий «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве.</p> <p>/Пр/</p>	9	6	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Семинар Оценочные средства: Устный опрос Решение задач, тестовых заданий</p>
2.2	<p>- 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.</p> <p>/Ср/</p>	9	6	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания</p>
2.3	<p>Понятие трудового спора. Динамика трудового спора. Причины и условия трудовых споров. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров. Понятие конфликта, разногласия. Соотношение трудового спора с конфликтом, разногласием. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров. Применение понятий «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве.</p> <p>/Лек/</p>	9	2	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3</p>	<p>Объяснительно-иллюстративное обучение</p>
Раздел 3. Формы и способы разрешения трудовых разногласий.						

3.1	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию.</p> <p>Решение задач: 1. После ликвидации предприятия «Пикторама» 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>	9	10	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания</p>
	<p>Раздел 4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.</p>					

4.1	<p>Понятие индивидуального трудового спора. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, обжалования, исполнения. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Разрешение индивидуальных трудовых споров в ином порядке. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.</p> <p>/Лек/</p>	9	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Объяснительно-иллюстративное обучение Оценочные средства: Проверка конспекта
4.2	<p>Понятие индивидуального трудового спора. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, обжалования, исполнения. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Разрешение индивидуальных трудовых споров в ином порядке. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.</p> <p>/Пр/</p>	9	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Разбор конкретных ситуаций Устный опрос Решение задач, тестовых заданий

4.3	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию.</p> <p>Решение задач: 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? 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? 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>	9	8	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания</p>
	<p>Раздел 5. Особенности разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров.</p>					

5.1	<p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров о дискриминации. Разрешении споров о признании отношений трудовыми. Разрешение трудовых споров об увольнении и переводах. Разрешение трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности. Разрешение трудовых споров об оплате труда. Разрешение трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха. Общая характеристика других категорий трудовых споров. /Лек/</p>	9	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Объяснительно-иллюстративное обучение Оценочные средства: Проверка конспекта
5.2	<p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров о дискриминации. Разрешении споров о признании отношений трудовыми. Разрешение трудовых споров об увольнении и переводах. Разрешение трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности. Разрешение трудовых споров об оплате труда. Разрешение трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха. Общая характеристика других категорий трудовых споров. /Пр/</p>	9	2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	Оценочные средства: Разбор конкретных ситуаций Устный опрос Решение задач, тестовых заданий

5.3	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию.</p> <p>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. Головкин - 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 Головкина? Дайте ответ, анализируя трудовое законодательство. /Ср/</p>	9	10	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка письменного задания</p>
Раздел 6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров						

6.1	<p>Понятие коллективного трудового спора. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией. Особенности рассмотрения коллективного спора с участием посредника. Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем. Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку. Признание забастовки незаконной. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах урегулирования трудовых споров. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p> <p>/Лек/</p>	9	2	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Объяснительно-иллюстративное обучение Оценочные средства: Проверка конспекта</p>
6.2	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. -создание тематического портфолио - создание проекта /Ср/</p>	9	10	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Оценочные средства: Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта</p>
Раздел 7. Роль примирения в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.						
7.1	<p>Понятие примирения, возможность его применения к разрешению трудовых споров. Роль и значение примирения в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Формы и способы примирения. Международный опыт применения примирения к разрешению социально-трудовых споров. /Пр/</p>	9	2	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Разбор конкретных ситуаций Устный опрос Решение задач, тестовых заданий</p>
7.2	<p>- работа с лекционным материалом; - подготовка к практическому занятию. -создание тематического портфолио - создание проекта /Ср/</p>	9	8	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Устный опрос на практических занятиях Проверка портфолио и защита проекта</p>
Раздел 8. Особенности третейского разрешения трудовых споров						

8.1	<p>Понятие о третейском суде и история его развития в России. Возможность третейского разрешения трудовых споров. Подведомственность дел третейским судам. Соглашение о разрешении спора в третейском суде, его содержание и виды. Классификация третейских судов. Формирование состава третейского суда. Принципы разрешения споров в третейском суде. Особенности разбирательства трудовых споров в третейском суде. Особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде. Порядок оспаривания и основания отмены решения третейского суда. Отказ в выдаче исполнительного листа на основании решения третейского суда. Развитие третейского разрешения разногласий в трудовых отношениях. Досудебная и внесудебная форма третейского разбирательства. /Ср/</p>	9	8	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2</p>	<p>Оценочные средства: Разбор конкретных ситуаций Устный опрос Решение задач, тестовых заданий</p>
-----	---	---	---	--	---	--

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.

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 продвинутой 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 Иные 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 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?

Перечень вопросов к коллоквиуму по темам второго рубежного контроля:

Содействие обеспечению занятости и трудоустройство.

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 зарплатке 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 (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 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 «Пикторама» 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, обратился 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 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 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 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?

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 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?

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 обратилась 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 освободить 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 наложенное 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 предпринимателя 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 законодательства 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. Обоснованы 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 "Лира". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Лира" были похищены компьютер и видеомаягнитофон. 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 A, -A) 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 -B, B, +B) 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 A, -A) 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 -B, B, +B) 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 A, -A) 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 -B, B, +B) 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 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+, -С, С, +С) 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 непринципиального 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, 2019	ЭБС

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль				стр. 36
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
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, 2019	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, 2019	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, 2019	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), 2018	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, 2019	ЭБС
7.2 Перечень информационных технологий				
7.2.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение				
Лицензионное программное обеспечение: 1. Операционная система «Microsoft Windows Professional 7 Russian Academic OPEN License». Лицензия № 47317962 от 23.08.2010. Бессрочно. 2. Пакет прикладных программ «Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OLP License» Лицензия № 62650104 от 08.11.2013. Бессрочно. 3. Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 2FA8-211103-050939-320-2280 до 19.11.2022) 4. Программное обеспечение «Визуальная студия тестирования» (Договор №4270 от 01.07.2017, срок действия - бессрочно). 5. 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.) 6. KDiff3 - Сравнение Текстовых Файлов (Свободно распространяемое программное обеспечение). 7. Forevid - Криминалистический анализ видео (Свободно распространяемое программное обеспечение). 8. Программное обеспечение «PDFedit». Редактор PDF файлов (Свободно распространяемое программное обеспечение). 9. GoldenDict - Электронный словарь (Свободно распространяемое программное обеспечение).				

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль	стр. 37
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.	
Лицензионное программное обеспечение: 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). Антивирусное ПО «Kaspersky Endpoint Security for Educational Renewal Licens» (Лицензия № 296E-191021-105434-293-1310 с 21.10.2019 по 17.11.2020), KasperskyEndpointSecurity Educational Licens (Лицензия № 296E – 201102 – 100233 – 320 – 515 с 02.11.2020 по 18.11.2021).	
Практические, семинарские занятия, 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.	
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.	

Рабочая программа дисциплины "Практикум. Разрешение трудовых споров" по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция направленности (профилю) Гражданско-правовой профиль	стр. 38
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.	
Лицензионное программное обеспечение: 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). Антивирусное ПО «Kaspersky Endpoint Security for Educational Renewal Licens» (Лицензия № 296E-191021-105434-293-1310 с 21.10.2019 по 17.11.2020), KasperskyEndpointSecurity Educational Licens (Лицензия № 296E – 201102 – 100233 – 320 – 515 с 02.11.2020 по 18.11.2021).	
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.	
Лицензионное программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows 7 PRO CIS and GE OEM Software (Сертификат подлинности (COA) наклеен на корпус ПК) пакет прикладных программ «Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OLP License» (Лицензия № 64075202 от 12.09.2014 бессрочно). Программное обеспечение «Визуальная студия тестирования» (Договор №4270 от 01.07.2017. бессрочно). Программа для ЭВМ «Виртуальный обыск» (Лицензионный договор №292-У от 10.01.2020 бессрочно). Антивирусное ПО «Kaspersky Endpoint Security for Educational Renewal Licens» (Лицензия № 296E- 191021-105434-293-1310 с 21.10.2019 по 17.11.2020), KasperskyEndpointSecurity Educational Licens (Лицензия № 296E – 201102 – 100233 – 320 – 515 с 02.11.2020 по 18.11.2021).	
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.	
Лицензионное программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows 7 PRO CIS and GE OEM Software (Сертификат подлинности (COA) наклеен на корпус ПК). Пакет прикладных программ «Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OLP License» (Лицензия № 62650104 от 08.11.2013. бессрочно). Программное обеспечение «Визуальная студия тестирования» (Договор №4270 от 01.07.2017. бессрочно). Антивирусное ПО «Kaspersky Endpoint Security for Educational Renewal Licens» (Лицензия № 296E- 191021-105434-293-1310 с 21.10.2019 по 17.11.2020), KasperskyEndpointSecurity Educational Licens (Лицензия № 296E – 201102 – 100233 – 320 – 515 с 02.11.2020 по 18.11.2021).	
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 споров 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 трудового правового статуса: права, обязанности, гарантии прав и ответственность субъектов. Следует обратить внимание на разнообразие работодателей и особенностей их правосубъектности. Рекомендуется самостоятельно разбираться в трудовом 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 трудовой 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 трудового 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 трудоустройство.

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.
11. 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 трудовые 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.

