

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Частное учреждение высшего образования  
«Высшая школа предпринимательства (институт)»  
(ЧУВО «ВШП»)

Кафедра гуманитарных, математических  
и естественнонаучных дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.О.14 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция (бакалавриат)

Направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата  
«Гражданско-правовой»

Форма освоения ОПОП: очная

**ОДОБРЕНО**

Ученым советом ЧУВО «ВШП»

Протокол заседания

№01-02/23 от 02 февраля 2023 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

ЧУВО «ВШП»

02 февраля 2023 г.

Аллабян М.Г.

*в том числе оценочные материалы  
для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине*



Документ подписан электронной цифровой подписью  
VSNP EDS GEN 1, уникальный ключ документа:

**2E94 - CE7E - A15D - JSQC**

Организация: ЧУВО «ВШП», ИНН: 6903013604  
Дата подписания: 04.04.2023 16:59 MSK  
Подписал: Лукичева К. А.

Тверь, 2023

Рабочая программа дисциплины Б1.О.14 Трудовое право составлена на основе учебного плана ЧУВО «ВШП» по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (направленность программы бакалавриата «Гражданско-правовой») (форма обучения – очная).

Рабочая программа дисциплины Б1.О.14 Трудовое право основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (направленность программы бакалавриата «Гражданско-правовой») направлена на обеспечение у обучающегося способности осуществлять профессиональную деятельность в соответствующей области и сферах профессиональной деятельности, в том числе на их практическую подготовку с учётом рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы Частного учреждения высшего образования «Высшая школа предпринимательства (институт)» на 2023/2024 учебный год.

## **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Цель учебной дисциплины «Трудовое право» состоит в обеспечении подготовки студентов к отдельным видам профессиональной деятельности, а также формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых и достаточных для осуществления профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности.

Результатами изучения дисциплины являются усвоение студентами знаний и умений в области трудового права и овладение комплексным представлением о правовом регулировании социально-трудовых правоотношений в целом, изучение специфики важнейших правовых институтов трудового права, а также современных тенденций развития правового регулирования указанных отношений.

Задачи дисциплины:

- ознакомить с широким кругом нормативных правовых актов и материалами судебной практики в сфере труда;
- изучить основы социально-трудовых отношений;
- усвоить предмет, метод, источники, систему трудового права;
- рассмотреть проблемы социального партнерства, занятости и трудоустройства;
- исследовать ключевые институты трудового права: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дисциплина труда, материальная ответственность сторон трудовых отношений и трудовые споры;
- ознакомить с теоретическими и практическими проблемами в сфере труда;
- уметь применять полученные знания в различных коммуникативных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью;
- сформировать у студентов компетенции, необходимые и достаточные для осуществления профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

Дисциплина относится к обязательным дисциплинам базовой части программы бакалавриата.

Изучению дисциплины «Трудовое право» предшествует формирование компетенций в рамках дисциплин (модулей) по философии, истории. Ко времени изучения дисциплины студенты обладают сформированными знаниями по дисциплинам гуманитарного, социального и экономического цикла (иностранный язык, экономика, профессиональная этика, безопасность жизнедеятельности) и информационно-правового цикла (информационные технологии в юридической деятельности).

При изучении дисциплины формируются знания правовых основ трудового права. В рамках дисциплины завершается формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, входящих в планируемый образовательный результат.

Результаты обучения по дисциплине лежат в основе освоения следующих дисциплин (модулей), практик: гражданское процессуальное право, право социального обеспечения, прокурорский надзор, финансовое право, налоговое право и др.

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),  
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Содержание и шифр компетенции	Планируемые результаты обучения		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК 2.1 Понимает сущность, специфику и значение реализации права как разновидности правового воздействия; Знает основные формы реализации права; Понимает содержание, сущность и признаки правоприменения как формы реализации права; его основные этапы; Знает понятие и структуру, понимает сущность и значение правоприменительного акта; правоотношений и оснований их возникновения; Знает особенности материальных и процессуальных норм; имеет общее представление о юридическом процессе и процедуре. Знает содержание норм основных отраслей материального и процессуального права, основные принципы квалификации общественных отношений, правовой оценки фактов и обстоятельств, имеющих правовое значение	ОПК 2.2. Умеет определять необходимые в конкретной правовой ситуации формы Реализации права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, оперируя при этом общими правовыми понятиями и категориями. Умеет давать правовую оценку фактов и обстоятельств, имеющих правовое значение.	ОПК 2.3 Обладает навыками реализации материальных и процессуальных правовых норм при решении задач процессуальной деятельности. Обладает навыками правильной квалификации фактов, обстоятельств, общественных отношений в процессе реализации права.

<p>ОПК-4 Способен Профессионально толковать нормы права</p>	<p>Имеет представление о понятии, значении, функциях и принципах толкования правовых норм; знает основные виды и способы толкования.</p>	<p>Умеет определять правовое значение конкретного вида толкования права, применять различные способы толкования.</p>	<p>Владеет навыками толкования правовых норм</p>
<p>ПК-5 Способен разрабатывать стандарты, правила, локальные и иные акты организаций, органов власти и иных образований в области контроля, стимулирования качества выполнения трудовых функций, профессионального роста</p>	<p>ПК 5.1. Знает трудовое законодательство РФ, формы повышения квалификации и их гарантии, основные виды типичных локальных и иных актов организации, органов власти и иных образований в области организации, контроля, стимулирования качества выполнения трудовых функций.</p>	<p>ПК 5.2. Умеет формировать и давать правовую оценку локальных актов организаций, органов власти и иных образований в области организации трудовой деятельности, выбирать оптимальные меры дисциплинарной ответственности поощрения.</p>	<p>ПК 5.3. Обладает навыками их применения.</p>
<p>ПК-6 Способен оказывать юридическую помощь, консультировать по вопросам права</p>	<p>ПК 6.1. Знает доктринальные положения юридической науки, основные отраслевые нормативные акты, правовой статус основных субъектов права; принципы оказания юридической помощи.</p>	<p>ПК 6.2. Умеет оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в процессе в</p>	<p>ПК 6.3. Владеет юридической терминологией; навыками разъяснения гражданам положений нормативных и иных правовых актов, способов наиболее эффективного осуществления их прав, свобод, законных интересов; навыками</p>

		процессе правового консультирования.	правовой экспертной оценки документации в процессе оказания правовой помощи.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает системы управления организацией; среду и инфраструктуру организации; функции и методы менеджмента; процесс подготовки и принятия организационно-управленческих решений исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; характеристики организационно-управленческих решений.	УК-2.2. Умеет обосновывать организационно-управленческие решения, осуществлять контроль и оценку их результатов; определять цели, предметную область и структуру проекта, составлять организационно-технологическую модель проекта.	УК-2.3. Владеет навыками принятия организационно-управленческих решений, осуществления контроля и оценки их результатов с позиций социальной значимости принимаемых решений и с учетом действующих правовых ограничений.

#### 4. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 6 ЗЕ, 216 академических часов.

Семестр 4							
Контроль	Академических часов						з.е.
	Всего	Контакт.	Лек	Пр	СР	Контроль	
Экзамен	216	64	28	36	116	36	6

**Контакт.** – Контактная работа с преподавателем

**Лек** - Лекционные занятия

**Пр** - Практические занятия

**СР** – Самостоятельная работа

**Контроль** – Часы на контроль

**ЗЕ** – зачетные единицы

#### 4.2. Содержание дисциплины (модуля):

Содержание дисциплины Трудовое право:

##### Тема 1. Предмет, метод, система трудового права

1. Понятие и роль труда в жизни общества.

2. Понятие и предмет трудового права, его особенности.
3. Цели и задачи трудового законодательства Российской Федерации.
4. Особенности метода правового регулирования труда.
5. Система трудового права.
6. Соотношение трудового права со смежными отраслями российского права, связанными с трудом (гражданским, административным правом, правом социального обеспечения и пр.).

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

1. Понятие, правовой статус субъектов трудового права.
2. Классификация субъектов трудового права.
3. Граждане как субъекты трудового права.
4. Юридические лица как субъекты трудового права.
5. Администрация организации как субъект трудового права.
6. Трудовые коллективы, их полномочия и формы реализации в управлении организацией.
7. Профессиональные союзы как субъекты трудового права, их права и гарантии деятельности.

## **Тема 3. Основные принципы трудового права**

1. Понятие и значение правовых принципов.
2. Классификация принципов правового регулирования труда.
3. Содержание основных принципов правового регулирования труда.
4. Соотношение принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
5. Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.

## **Тема 4. Источники трудового права**

1. Понятие источников трудового права, их особенности.
2. Классификация источников трудового права.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.
4. Акты текущего законодательства как источники трудового права.
5. Акты социального партнерства как особые источники трудового права.
6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов.
8. Международные акты как источники трудового права.
9. Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц.

10. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда, общее и специальное законодательство о труде.

### **Тема 5. Правоотношения в сфере труда**

1. Понятие, признаки и структура трудовых правоотношений.
2. Система правовых отношений в сфере труда.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения собственно трудовых правоотношений.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, классификация и характеристика каждого вида.

### **Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда**

1. Понятие и основные принципы социального партнерства.
2. Стороны социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства.
3. Уровни и формы социального партнерства.
4. Коллективные переговоры, взаимные консультации.
5. Участие работников в управлении организацией. Участие сторон в досудебном разрешении трудовых споров.
6. Понятие, содержание и виды соглашений в сфере труда, порядок разработки и принятия.
7. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
8. Порядок разработки проекта и принятия коллективного договора.
9. Сроки заключения коллективного договора, сфера и условия его действия.
10. Ответственность сторон социального партнерства.

### **Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

1. Понятие и формы занятости. Политика государства в сфере занятости населения.
2. Гарантии права граждан на труд. Их связь с правом на обеспечение занятости.
3. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
4. Правовая организация трудоустройства. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.
5. Понятие безработного, его правовой статус.
6. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
7. Правовое регулирование квотирования рабочих мест.
8. Права и обязанности органов службы занятости.



9. Правовая регламентация использования иностранной рабочей силы в России и граждан Российской Федерации за рубежом.

### **Тема 8. Трудовой договор**

1. Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от иных видов договоров.

2. Содержание и формы трудового договора.

3. Виды трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

4. Порядок заключения трудового договора: необходимый возраст, документы, гарантии при приеме на работу, испытание при приеме на работу.

5. Трудовая книжка.

6. Изменение трудового договора: перевод на другую постоянную работу и перемещение, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. Отстранение от работы.

7. Общие основания прекращения трудового договора.

8. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

10. Расторжение трудового договора, по обстоятельствам независящим от сторон.

11. Порядок увольнения. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

12. Защита персональных данных работника.

### **Тема 9. Рабочее время и время отдыха**

1. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.

2. Виды рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3. Режим рабочего времени, его виды и порядок установления.

4. Понятие и виды учета рабочего времени.

5. Понятие и виды времени отдыха.

6. Понятие отпуска и его виды.

7. Условия и порядок предоставления отпусков.

### **Тема 10. Оплата труда**

1. Основные понятия в сфере оплаты труда. Индексация заработной платы.

2. Методы правового регулирования заработной платы.

3. Формы оплаты труда.

4. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, премиальная и др.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
6. Исчисление средней заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
7. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
8. Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда.
9. Нормирование труда.
10. Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты, их виды.

### **Тема 11. Дисциплина труда**

1. Понятие и значение дисциплины труда.
2. Методы обеспечения дисциплины труда.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
4. Меры поощрения за успехи в труде, их виды и порядок применения.
5. Поощрения за особые трудовые заслуги.
6. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, основание и виды.
7. Меры дисциплинарного взыскания, их виды. Порядок их применения, обжалования и снятия.

### **Тема 12. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников**

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Ученический договор: понятие, содержание, порядок заключения.
4. Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с учебой.

### **Тема 13. Охрана труда**

1. Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Система законодательства об охране труда.
3. Требования охраны труда. Нормы и правила по охране труда (единые, межотраслевые, отраслевые, локальные). Организация охраны труда.
4. Права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, гарантии их обеспечения.
5. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда.
6. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

#### **Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

1. Понятие, основание и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
5. Виды и пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
6. Особенности полной материальной ответственности работника.
7. Порядок взыскания ущерба.

#### **Тема 15. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**

1. Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
4. Особенности правового регулирования труда руководителя организации.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных и временных работах.
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
10. Правовое регулирование труда государственных и муниципальных служащих.

#### **Тема 16. Защита трудовых прав работников**

1. Понятие, сущность и значение защиты трудовых прав.
2. Формы и стадии защиты трудовых прав.
3. Способы защиты трудовых прав: понятие, особенности, виды.
4. Самозащита работниками трудовых прав.
5. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
6. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
7. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.

8. Судебная защита трудовых прав работников.

### **Тема 17. Трудовые споры**

1. Понятие и виды трудовых споров, причины их возникновения.
2. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
3. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды и органы по их рассмотрению.
4. Комиссия по трудовым спорам: образование, порядок и особенности рассмотрения и исполнения трудового спора.
5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
6. Коллективные трудовые споры: понятие, система органов и механизм их разрешения.
7. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
8. Забастовка. Реализация права на забастовку.

### **Тема 18. Международное трудовое право**

1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Международная организация труда (МОТ): структура, задачи, принимаемые акты.
4. Характеристика отдельных источников международного трудового права.

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Оценочные материалы представлены в виде фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) в приложении к рабочей программе.

## **6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **Методические материалы дисциплины Трудовое право:**

Для успешного освоения дисциплины обучающиеся:

- знакомятся с рабочей программой дисциплины;
- прослушивают лекции по дисциплине;
- осуществляют подготовку к семинарским (практическим) занятиям и работу на них с использованием комплекта учебно-методических материалов дисциплины;
- осуществляют самостоятельную работу, решая задачи, тесты и отвечая на вопросы для самоконтроля.

См. Приложение (ФОС).

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **7.1. Перечень основной учебной литературы**

1. Трудовое право. В 2-х томах. Т.І. Часть общая: учебник для бакалавров / Н. В. Дулатова, Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина [и др.]; под редакцией Е. М. Офман, Э. Л. Лещины. — Москва: Прометей, 2017. — 288 с. — ISBN 978-5-906879-42-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система BOOK.ru: [сайт]. — URL: <https://book.ru/>

2. Трудовое право. В 2-х томах. Т.ІІ. Часть особенная: учебник для бакалавров / Н. В. Дулатова, Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина [и др.]; под редакцией Е. М. Офман, Э. Л. Лещины. — Москва: Прометей, 2017. — 492 с. — ISBN 978-5-906879-43-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система BOOK.ru: [сайт]. — URL: <https://book.ru/>

3. Бельгисова, К. В. Трудовое право : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К. В. Бельгисова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — ISBN 978-5-93926-307-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система BOOK.ru: [сайт]. — URL: <https://book.ru/>

### **7.2. Перечень дополнительной учебной литературы**

4. Глухов, А. В. Трудовое право: практикум / А. В. Глухов. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система BOOK.ru: [сайт]. — URL: <https://book.ru/>

5. Бельгисова, К. В. Трудовое право: задачник для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Юриспруденция» / К. В. Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 53 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система BOOK.ru: [сайт]. — URL: <https://book.ru/>

### **7.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

#### **Доступ к электронно-библиотечным системам:**

Электронная библиотечная система BOOK.ru: <https://book.ru/>

**Доступ к современным профессиональным базам данных (в том числе международным реферативным базам данных научных изданий) (свободно распространяемые):**

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>);

Библиотека научной и студенческой информации (<http://bibliofond.ru/>);

Большая научная библиотека (<http://sci-lib.com/>);

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru/>).

**Доступ к иным информационным ресурсам (свободно распространяемые):**

Ассоциация юристов России (АЮР) – Российская общественная организация [www.alrf.ru](http://www.alrf.ru)

Федеральная палата адвокатов Российской Федерации (ФПА РФ) [www.fparf.ru](http://www.fparf.ru)

Федеральная нотариальная палата (ФНП) [www.notariat.ru](http://www.notariat.ru)  
Совет судей Российской Федерации (ССРФ) [www.ssrf.ru](http://www.ssrf.ru)  
Ассоциация некоммерческих организаций – адвокатских образований «Гильдия российских адвокатов» [www.gra.ru](http://www.gra.ru)  
Объединение корпоративных юристов России (ОКЮР) [www.rcca.com.ru](http://www.rcca.com.ru)

#### **7.4. Информационные технологии, используемые при освоении дисциплины, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Серверные операционные системы: Ubuntu, Debian; Пакетные менеджеры: rpm, yum, bundler; Офисные пакеты: Onlyoffice, OpenOffice (отечественное производство), LibreOffice; Облачные сервисы: Яндекс.Облако, Heroku, Google Documents, Google Sites; Веб-браузеры: Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Microsoft Edge, Zoom (бесплатная версия), Свободно-распространяемое ПО. Договор №419/2020 по сопровождению Электронного периодического справочника "Система Гарант" от 31 октября 2020 г.

### **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

См. Приложение 1.

### **9. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)**

1. При проведении всех видов занятий со студентами с ОВЗ учитывается состояние их здоровья и рекомендации индивидуальной программы реабилитации и медико-социальной экспертизы. Отраженные в индивидуальной программе реабилитации студента относительно рекомендованных видов и условий труда. Занятия с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся. Для инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется Институтом с учетом психологических особенностей здоровья, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма промежуточной аттестации устанавливается Институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

3. При определении мест прохождения практики обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами Институт учитывает рекомендации, содержащиеся в заключении психолого-медико-педагогической комиссии, или рекомендации медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером ограничений здоровья, а также с учетом характера труда и выполняемых трудовых функций.

4. Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья процедура оценивания результатов проводится в несколько этапов.

**Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся**

**1. Система оценивания результатов промежуточной аттестации и критериев выставления оценок**

Код компетенции	Индикаторы достижения	Критерии оценивания			
		Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ОПК-2	<p>Знать: ОПК 2.1</p> <p>Понимает сущность, специфику и значение реализации права как разновидности правового воздействия; Знает основные формы реализации права; Понимает содержание, сущность и признаки правоприменения как формы реализации права; его основные этапы; знает понятие и структуру, понимает сущность и значение правоприменительного акта; правоотношений и оснований их возникновения; Знает особенности материальных и процессуальных норм; имеет общее представление о юридическом процессе и процедуре. Знает содержание норм основных отраслей материального и процессуального права, основные принципы квалификации общественных</p>	<p>ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений; полностью раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями; демонстрируются глубокие знания базовых терминов и закономерностей изучаемой предметной области; делаются обоснованные выводы и обобщения; приводятся примеры изучаемой предметной области</p>	<p>ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно, но, но требуют незначительных уточнения базовых терминов; раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями; демонстрируется умение анализировать материал; не все выводы носят аргументированный и доказательный характер</p>	<p>допускаются нарушения в последовательности изложения материала; демонстрируются неточности в определении базовых терминов; неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями; с трудом решаются конкретные задачи; имеются затруднения с выводами; не приводятся примеры изучаемой предметной области</p>	<p>материал излагается непоследовательно; отсутствуют знания базовых терминов; не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями; не проводится анализ; выводы отсутствуют; ответы на дополнительные вопросы отсутствуют; не приводятся примеры изучаемой предметной области</p>

	<p>отношений, правовой оценки фактов и обстоятельств, имеющих правовое значение</p> <p>Уметь: ОПК 2.2.</p> <p>Умеет определять необходимые в конкретной правовой ситуации формы реализации права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, оперируя при этом общими правовыми понятиями и категориями.</p> <p>Умеет давать правовую оценку фактов и обстоятельств, имеющих правовое значение.</p> <p>Владеть: ОПК 2.3.</p> <p>Обладает навыками реализации материальных и процессуальных правовых норм при решении задач процессуальной деятельности</p> <p>Обладает навыками правильной квалификации фактов, обстоятельств, общественных отношений в процессе реализации права.</p>				
ОПК-4	<p>Знать: Имеет представление о понятии, значении,</p>				



	<p>функциях и принципах толкования правовых норм; знает основные виды и способы толкования.</p> <p>Уметь: Умеет определять правовое значение конкретного вида толкования права, применять различные способы толкования.</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеет навыками толкования правовых норм</p>				
ПК-5	<p>Знать: ПК 5.1.</p> <p>Знает трудовое законодательство РФ, формы повышения квалификации и их гарантии, основные виды типичных локальных и иных актов организации, органов власти и иных образований в области организации, контроля, стимулирования качества выполнения трудовых функций.</p> <p>Уметь: ПК 5.2.</p> <p>Умеет формировать и давать правовую оценку локальных актов организаций, органов власти и иных образований в области организации трудовой деятельности, выбирать оптимальные меры дисциплинарной ответственности поощрения.</p>				

	<p>Владеть: ПК 5.3. Обладает навыками их применения.</p>				
ПК-6	<p>Знать: ПК 6.1. Знает доктринальные положения юридической науки, основные отраслевые нормативные акты, правовой статус основных субъектов права; принципы оказания юридической помощи.</p> <p>Уметь: ПК 6.2. Умеет оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в процессе правового консультирования.</p> <p>Владеть: ПК 6.3. Владеет юридической терминологией; навыками разъяснения гражданам положений нормативных и иных правовых актов, способов наиболее эффективного осуществления их прав, свобод, законных интересов;</p>				

	<p>навыками правовой экспертной оценки документации в процессе оказания правовой помощи.</p>				
УК-2	<p>Знать: УК-2.1. Знает системы управления организацией; среду и инфраструктуру организации; функции и методы менеджмента; процесс подготовки и принятия организационно-управленческих решений исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; характеристики организационно-управленческих решений.</p> <p>Уметь: УК-2.2. Умеет обосновывать организационно-управленческие решения, осуществлять контроль и оценку их результатов; определять цели, предметную область и структуру проекта, составлять организационно-технологическую модель проекта.</p> <p>Владеть: навыками принятия организационно-управленческих решений, осуществления контроля и оценки их результатов с позиций социальной значимости</p>				

	принимаемых решений и с учетом действующих правовых ограничений.				
--	--	--	--	--	--

## **2. Примеры контрольных заданий, иных материалов для оценки знаний, умений, навыков**

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Теоретические вопросы для проверки уровня обученности «знать»:**

**Контрольные вопросы (к экзамену):**

Предмет трудового права. Метод трудового права.

Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика. Основные трудовые права и обязанности работника.

Работодатель как субъект трудового права.

Основные трудовые права и обязанности работодателя. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Основная функция профсоюзов и их полномочия.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. Система трудового права как отрасли права.

Сфера действия норм трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Источники трудового права.

Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).

Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правосубъектность. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения.

Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Принципы трудового права.

Свобода труда. Запрещение принудительного труда. Запрещение дискриминации в сфере труда.

Понятие и принципы социального партнерства.

Формы и уровни социального партнерства в сфере труда. Понятие и содержание коллективного договора.

Порядок заключения коллективного договора.

Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.

Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства. Правовое регулирование занятости в РФ.

Пособие по безработице.

Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров.

Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Содержание трудового договора.

Испытание при приеме на работу. Порядок заключения трудового договора. Виды трудовых договоров.

Трудовая книжка и ее значение.

Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения. Временный перевод на другую работу.

Характеристика общих оснований прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: общая характеристика.

Увольнение нарушителей трудовой дисциплины.

Увольнение работников по сокращению численности или штата работников. Порядок увольнения и производства расчетов.

Выходное пособие при увольнении.

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

Отстранение от работы.

Понятие и виды рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы. Сверхурочные работы.

Понятие и виды времени отдыха.

Право работников на отпуск. Виды отпусков.

Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отпуска без сохранения заработной платы. Правовое регулирование заработной платы. Понятие и состав заработной платы.

Системы оплаты труда. Формы заработной платы.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы.

Гарантийные и компенсационные выплаты.

Правовые средства обеспечения соблюдения трудовой дисциплины. Поощрения за труд.

Дисциплинарная ответственность: понятие, виды. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок применения и снятия.

Правовое регулирование предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Охрана труда: общие положения.

Обязанности работодателя в сфере охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Охрана труда женщин.

Охрана труда молодежи.

Виды материальной ответственности работников. Полная материальная ответственность работника. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником.

Ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Гарантии и компенсации: общая характеристика.

Правовое регулирование предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Служебная командировка: понятие, основные признаки. Направление в служебную командировку и ее оформление. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Способы защиты трудовых прав работников.

Самозащита работниками трудовых прав.

Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства. Трудовые споры: понятие, причины, виды.

Индивидуальные трудовые споры: общие положения. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.

Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.

Коллективный трудовой спор: понятие, порядок рассмотрения. Право на забастовку.

### **Оценка освоения дисциплины в форме тестирования**

Для оценки освоения дисциплины могут применяться:

- тесты и задания, разработанные преподавателем по учебной дисциплине.

Тесты и задания выполняются письменно либо в электронной среде университета и сдаются студентами для проверки преподавателем.

Тестовый способ оценки включает в себя следующие критерии:

- от 95% до 100% вопросов правильные (отлично);
- от 71% до 94% правильные (хорошо);
- от 51% до 70% правильных (удовлетворительно);
- 50% и более неправильных (неудовлетворительно).

**Практические задания для проверки уровня обученности «уметь»:**

**Планы семинарских (практических) занятий:**

№	Тема	План занятия
1	Предмет, метод, система трудового права.	<p>Понятие и роль труда в жизни общества.</p> <p>Понятие и предмет трудового права, его особенности.</p> <p>Цели и задачи трудового законодательства Российской Федерации. Особенности метода правового регулирования труда.</p> <p>Система трудового права.</p> <p>Соотношение трудового права со смежными отраслями российского права, связанными с трудом (гражданским, административным правом, правом социального обеспечения и др.).</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Роль, задачи трудового права и тенденции его развития.</p>
2	Субъекты трудового права.	<p>Понятие, правовой статус субъектов трудового права.</p> <p>Классификация субъектов трудового права.</p> <p>Граждане как субъекты трудового права. Юридические лица как субъекты трудового права.</p> <p>Администрация организации как субъект трудового права.</p> <p>Трудовые коллективы, их полномочия и формы реализации в управлении организацией.</p> <p>Профессиональные союзы как субъекты трудового права, их права и гарантии деятельности.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Правовое положение иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Проблемы деятельности профессиональных союзов в Российской Федерации.</p>
3	Основные принципы трудового права.	<p>Понятие и значение правовых принципов.</p> <p>Классификация принципов правового регулирования труда.</p> <p>Содержание основных принципов правового регулирования труда.</p> <p>Соотношение принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.</p> <p>Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Основные принципы трудового права в соотношении с положениями международных актов, посвященных установлению основ правового регулирования труда.</p> <p><b>Задание:</b> Согласно классификациям составьте схему принципов трудового права.</p>

4	Источники трудового права.	<p>Понятие источников трудового права, их особенности.  Классификация источников трудового права.  Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права. Акты текущего законодательства как источники трудового права.  Акты социального партнерства как особые источники трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.  Значение руководящих постановлений высших судебных органов. Международные акты как источники трудового права.  Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц.  Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда, общее и специальное законодательство о труде.  <b>Реферативные сообщения (доклады):</b>  Анализ Всеобщей декларации прав человека 1948 г.,  Международных пактов 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» и «О гражданских и политических правах»;  Сравнительная характеристика Европейской социальной хартии (пересмотренной № 153) с трудовым законодательством РФ;  Специальное законодательство на примере Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».</p>
5	Правоотношения в сфере труда.	<p>Понятие, признаки и структура трудовых правоотношений.  Система правовых отношений в сфере труда.  Основания возникновения, изменения и прекращения собственно трудовых правоотношений.  Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, классификация и характеристика каждого вида.  <b>Задание:</b> Составьте схему юридических фактов в сфере трудовых правоотношений.</p>
6	Социальное партнерство в сфере труда.	<p>Понятие и основные принципы социального партнерства.  Стороны социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства.  Уровни и формы социального партнерства. Коллективные переговоры, взаимные консультации.  Участие работников в управлении организацией. Участие сторон в досудебном разрешении трудовых споров.  Понятие, содержание и виды соглашений в сфере труда, порядок разработки и принятия.  Понятие, стороны и содержание коллективного договора.  Порядок разработки проекта и принятия коллективного договора.</p>



		<p>Сроки заключения коллективного договора, сфера и условия его действия. Ответственность сторон социального партнерства.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Институт социального партнерства в зарубежных странах.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте образец коллективного договора.</p>
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	<p>Понятие и формы занятости. Политика государства в сфере занятости населения.</p> <p>Гарантии права граждан на труд, их связь с правом на обеспечение занятости.</p> <p>Понятие трудоустройства, его формы и значение. Правовая организация трудоустройства.</p> <p>Квотирование рабочих мест.</p> <p>Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.</p> <p>Понятие безработного, его правовой статус.</p> <p>Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. Права и обязанности органов службы занятости.</p> <p>Правовая регламентация использования иностранной рабочей силы в России и граждан Российской Федерации за рубежом.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Скрытая безработица.</p> <p>Общественные работы в Российской Федерации.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте схему организации трудоустройства граждан.</p>
8	Трудовой договор.	<p>Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от иных видов договоров.</p> <p>Содержание и форма трудового договора.</p> <p>Виды трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров.</p> <p>Порядок заключения трудового договора: необходимый возраст, документы, гарантии при приеме на работу, испытание при приеме на работу.</p> <p>Трудовая книжка.</p> <p>Изменение трудового договора: перевод на другую постоянную работу и перемещение, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. Отстранение от работы.</p> <p>Общие основания прекращения трудового договора.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Расторжение трудового договора, по обстоятельствам независящим от сторон.</p> <p>Порядок увольнения. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.</p> <p>Защита персональных данных работника.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте образец трудового договора (срочного,</p>

		бессрочного и по совместительству).
9	Рабочее время и время отдыха.	<p>Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.</p> <p>Виды рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.</p> <p>Режим рабочего времени, его виды и порядок установления.</p> <p>Понятие и виды учета рабочего времени.</p> <p>Понятие и виды времени отдыха. Понятие отпуска и его виды.</p> <p>Условия и порядок предоставления отпусков.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Правовая категория рабочего времени в зарубежных странах.</p> <p>Правовая категория времени отдыха в зарубежных странах.</p>
10	Оплата труда.	<p>Основные понятия в сфере оплаты труда. Индексация заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.</p> <p>Формы оплаты труда.</p> <p>Системы оплаты труда: повременная, сдельная, премиальная и др. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.</p> <p>Исчисление средней заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.</p> <p>Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.</p> <p>Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда.</p> <p>Нормирование труда.</p> <p>Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты, их виды.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Государственные гарантии при направлении в служебную командировку.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте схему, раскрывающую содержание основных систем оплаты труда.</p>
11	Дисциплина труда.	<p>Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.</p> <p>Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Меры поощрения за успехи в труде, их виды и порядок применения. Поощрения за особые трудовые заслуги.</p> <p>Дисциплинарная ответственность работников: понятие, основание и виды. Меры дисциплинарного взыскания, их виды.</p> <p>Порядок их применения, обжалования и снятия.</p> <p><b>Творческое задание:</b> В малых группах разыграйте порядок наложения дисциплинарного взыскания на работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка с составлением необходимых юридических документов.</p>

12	Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.	Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор: понятие, содержание, порядок заключения. Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с учебой. <b>Задание:</b> Составьте образец ученического договора.
13	Охрана труда.	Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Система законодательства об охране труда. Требования охраны труда. Нормы и правила по охране труда (единые, межотраслевые, отраслевые, локальные). Организация охраны труда. Права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, гарантии их обеспечения. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. <b>Реферативные сообщения (доклады):</b> Особенности охраны труда женщин. Особенности охраны труда несовершеннолетних. Особенности охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью. <b>Задание:</b> Схематично составьте алгоритм действий работодателя при
		несчастном случае на производстве. <b>Творческое задание:</b> Инсценируйте расследование несчастного случая на производстве.
14	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	Понятие, основание и виды материальной ответственности сторон трудового договора. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды и пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Особенности полной материальной ответственности работника. Порядок взыскания ущерба. <b>Задания:</b> Смоделируйте ситуацию по привлечению работника к полной

		<p>материальной ответственности за ущерб, нанесенный имуществу работодателя, с составлением необходимых юридических документов.</p> <p>Составьте образец договора о полной материальной ответственности (индивидуальной, коллективной).</p>
15	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	<p>Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности правового регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда дистанционных работников.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.</p> <p>Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных и временных работах.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Правовое регулирование труда государственных и муниципальных служащих.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.</p> <p>Особенности регулирования труда работников транспорта.</p> <p>Особенности регулирования труда педагогических работников.</p> <p>Особенности регулирования труда медицинских работников.</p> <p>Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.</p> <p>Особенности регулирования труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ.</p>
16	Защита трудовых прав работников.	<p>Понятие, сущность и значение защиты трудовых прав. Формы и стадии защиты трудовых прав.</p> <p>Способы защиты трудовых прав: понятие, особенности, виды.</p> <p>Самозащита работниками трудовых прав.</p> <p>Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.</p> <p>Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.</p> <p>Судебная защита трудовых прав работников.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Типичные нарушения в сфере труда, способы их преодоления.</p> <p>Защита социально-трудовых прав в Конституционном Суде</p>

		Российской Федерации. <b>Задание:</b> Схематично составьте алгоритм поведения по защите трудовых прав.
17	Трудовые споры.	Понятие и виды трудовых споров, причины их возникновения.

		<p>Подведомственность и подсудность трудовых споров.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды и органы по их рассмотрению.</p> <p>Комиссия по трудовым спорам: образование, порядок и особенности рассмотрения трудового спора и исполнения решения.</p> <p>Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде. Коллективные трудовые споры: понятие, система органов и механизм их разрешения.</p> <p>Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.</p> <p>Забастовка. Реализация права на забастовку.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Судебная практика по трудовым спорам.</p> <p>Анализ ведущих постановлений Пленума Верховного Суда РФ, связанных с вопросами рассмотрения судебных дел по трудовым спорам.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте образец искового заявления по трудовому спору (о восстановлении на работе, о взыскании неполученной заработной платы, об обжаловании наложенного дисциплинарного взыскания и т.п.).</p>
18	Международное трудовое право.	<p>Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда.</p> <p>Международная организация труда (МОТ): структура, задачи, принимаемые акты.</p> <p>Характеристика отдельных источников международного трудового права.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Анализ основных конвенций и рекомендаций МОТ.</p> <p>Соотношение норм международного права и российского трудового законодательства.</p> <p><b>Творческое задание:</b> Подготовьте перечень действующих в Российской Федерации международных актов, содержащих нормы трудового права.</p>

**Конкретные ситуации для проверки уровня обученности «владеть»:**

**Задания для самостоятельной работы:**

№	Тема	Задание
	Предмет, метод, система трудового права.	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Менеджеру по продажам Ванину организация включила в договор условия о том, что он при выполнении заданий работодателя сам организует свой труд, контроль работодателя будет производиться через сдачу отчетов в конце недели, заработная плата будет рассчитываться в процентах от проданных изделий и минимальный ее размер не устанавливается. Кроме этого, он несет полную материальную ответственность с упущенной выгодой.</p> <p>Трудовой или гражданский договор заключил менеджер по продажам?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>В общественную организацию труда не входят отношения, касающиеся:</p> <p>А) общественного производства материальных благ;</p> <p>Б) индивидуального труда;</p> <p>В) труда индивидуального предпринимателя.</p> <p>Метод трудового права:</p> <p>А) императивный;</p> <p>Б) диспозитивный;</p> <p>В) императивно-диспозитивный.</p> <p>Что шире по своей природе:</p> <p>А) система отрасли трудового права;</p> <p>Б) система законодательства трудового права;</p> <p>В) система науки трудового права.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие и роль труда в жизни общества.</p> <p>Понятие и предмет трудового права, его особенности.</p> <p>Цели и задачи трудового законодательства Российской Федерации.</p> <p>Особенности метода правового регулирования труда.</p>
		<p>Система трудового права.</p> <p>Соотношение трудового права со смежными отраслями российского права, связанными с трудом (гражданским, административным правом, правом социального</p>

	обеспечения и пр.).
Субъекты трудового права.	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Безработный Смирнов явился в территориальный центр занятости для получения предложения о трудоустройстве в состоянии алкогольного опьянения, за что директор центра занятости объявил ему выговор и лишил пособия по безработице сроком на месяц. В каких отношениях Смирнов находится с центром занятости?</p> <p>2. Гражданка России Потапова выехала за границу на постоянное место жительства и заключила там трудовой договор с зарубежным филиалом российской организации. Какое трудовое законодательство распространяется на Потапову?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Целью создания профсоюза является:</p> <p>А) объявление забастовки и руководство ею;</p> <p>Б) защита социальных и трудовых прав трудящихся;</p> <p>В) проведение культурно-просветительных, оздоровительных, физкультурных и спортивных мероприятий;</p> <p>Г) организация участия в избирательном процессе.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие, правовой статус субъектов трудового права. Классификация субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Юридические лица как субъекты трудового права. Администрация организации как субъект трудового права. Трудовые коллективы, их полномочия и формы реализации в управлении организацией. Профессиональные союзы, их права и гарантии деятельности.</p>

<p>Основные принципы трудового права.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Безработный Лазарев, проживающий с престарелой матерью, трудоустроившись на работу не желал. Жил на пенсию матери, требовал от нее денег на спиртные напитки и сигареты. Она неоднократно обращалась в органы милиции с просьбой трудоустроить сына, но те отвечали, что не обладают такими полномочиями.          Дайте оценку ситуации с точки зрения принципов трудового права.</p> <p>2. В акционерном обществе «Авиа» действуют несколько профсоюзных организаций, в числе которых малочисленная профсоюзная организация бортпроводников. Когда этот выборный профсоюзный орган решил проверить соблюдение норм охраны труда бортпроводников, руководство АО «Авиа» не допустило представителей профсоюза к проверке, пояснив, что такими полномочиями обладает общественная организация, объединяющая более 50% работающих.          Оцените ситуацию с точки зрения принципов трудового права.</p> <p>3. Инженер Игнатов обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюзного комитета, он обратился в КТС. На нарушение каких принципов права может сослаться Игнатов в своем заявлении в комиссию?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Правовые принципы это:</p> <p>А) нормативно-руководящие начала права;          Б) мера возможного поведения лица;          В) способ, с помощью которого регулируются конкретные отношения.</p> <p>Межотраслевым принципом не является:</p> <p>А) принцип свободы труда;          Б) право на охрану здоровья; В) право на отдых.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие и значение правовых принципов.</p>
---	--



		<p>Понятие и классификация принципов правового регулирования труда. Содержание основных принципов правового регулирования труда.</p> <p>Соотношение принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.</p> <p>Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.</p>
	<p>Источники трудового права.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя. Дайте правовую оценку ситуации.</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Действующий Трудовой кодекс РФ вступил в силу:</p> <p>А) 26.12.2001;  Б) 01.02.2002;  В) 30.06.2006;  Г) 01.07.2002.</p> <p>В отношении гражданина, работающего по трудовому договору в организации иностранного государства, действуют:</p> <p>А) трудовые нормы национального законодательства, если иное не предусмотрено в международном договоре;  Б) трудовые нормы иностранного государства;  В) нормы публичного международного права.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие источников трудового права, их особенности.</p> <p>Классификация источников трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.</p> <p>Акты текущего законодательства как источники</p>

		<p>трудового права.  Акты социального партнерства как особые источники трудового права.  Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.  Значение руководящих постановлений высших судебных органов.  Международные акты как источники трудового права.  Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц.  Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда, общее и специальное законодательство о труде.</p>
	<p>Правоотношения в сфере труда.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с Институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группой слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были. В каких отношениях с институтом находится Петров?</p> <p>2. Иванов заключил трудовое соглашение с Сидоровым, по которому он должен был поклеить обои, побелить потолок, а также убирать и охранять квартиру во время нахождения Сидорова в зарубежной командировке в течение шести месяцев. Какова природа заключенного договора между Ивановым и Сидоровым?</p> <p>3. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы. Могут ли трудовые отношения регулироваться</p>

		<p>коллективным договором? Является ли коллективный договор основанием возникновения</p>
		<p>трудовых отношений?  <b>Тесты:</b>  Трудовые отношения возникают:  А) из юридических поступков;  Б) из юридических актов;  В) из актов государственных органов;  Г) из юридических состояний.  Производными от трудовых являются следующие отношения:  А) возникающие по поводу реализации труда;  Б) регулирующие процесс труда;  В) по оказанию помощи лицу в трудоустройстве.  Укажите общественное отношение, производное от трудового:  А) пенсионное отношение;  Б) отношение по рассмотрению трудовых споров;  В) имущественное отношение;  Г) административное отношение.  <b>Вопросы для самоконтроля:</b>  Система правовых отношений в сфере труда.  Понятие, признаки и структура трудовых правоотношений.  Основания возникновения, изменения и прекращения собственно трудовых правоотношений.  Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, классификация и характеристика каждого вида.</p>
	<p>Социальное партнерство в сфере труда.</p>	<p><b>Задачи:</b>  1. На судоремонтном заводе «Балтийский ветер» действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа. Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе?  2. В ходе проведения коллективных переговоров Скоков, член комиссии, представляющий работников, совершил прогул. Приказом директора он был уволен из организации без согласия представительного органа работников.</p>

	<p>Вправе ли работодатель по собственной инициативе расторгнуть договор с членом комиссии по коллективным переговорам?</p> <p>3. На заводе «Красный путь» действует три первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников. Каждая из них направила директору завода предложение вступить в переговоры о заключении коллективного договора, однако он всем отказал, пояснив, что они не представляют интересы большинства работников. Каким образом можно решить сложившуюся ситуацию?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Что не является формой осуществления социального партнерства:</p> <p>А) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений;</p> <p>Б) коллективно-договорное регулирование трудовых отношений;</p> <p>В) участие представителей работников в деятельности коллегиальных исполнительных органов организации;</p> <p>Г) участие работников в управлении организацией.</p> <p>Сторона, получившая письменное уведомление с предложением начать коллективные переговоры обязана начать переговоры:</p> <p>А) в семидневный срок;</p> <p>Б) в трехдневный срок;</p> <p>В) в пятидневный срок;</p> <p>Г) в течение трех месяцев.</p> <p>На каком уровне заключается коллективный договор:</p> <p>А) на уровне отрасли;</p> <p>Б) на уровне федерации;</p> <p>В) на уровне профессии;</p> <p>Г) на уровне предприятия;</p>
--	--

	<p>Д) на уровне субъекта РФ.</p> <p>В содержание коллективного договора могут быть включены условия о: А) формировании уставного капитала организации;</p> <p>Б) формах и системе оплаты труда работников организации; В) способах реализации продукции; Г) финансовых инвестициях производства; Д) предоставлении служебной квартиры. <b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие и основные принципы социального партнерства.</p> <p>Стороны социального партнерства.</p> <p>Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства.</p> <p>Уровни и формы социального партнерства.</p> <p>Коллективные переговоры, взаимные консультации.</p> <p>Участие работников в управлении организацией.</p> <p>Участие сторон в досудебном разрешении трудовых споров.</p> <p>Понятие, содержание и виды соглашений в сфере труда, порядок разработки и принятия.</p> <p>Понятие, стороны и содержание коллективного договора. Порядок разработки проекта и принятия коллективного договора.</p> <p>Сроки заключения коллективного договора, сфера и условия его действия.</p> <p>Ответственность сторон социального партнерства.</p>
--	---

<p>Правовое регулирование занятости и трудоустройства.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией во Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский центр занятости. Центр занятости отказал в регистрации. Оцените правомерность действий центра занятости.</p> <p>2. Васильева после ликвидации предприятия была безработной в течение года, после годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с испытательным сроком три месяца. После окончания испытательного срока была уволена как не справившаяся с испытанием, в связи с чем обратилась в службу занятости.</p> <p>Может ли Васильева быть признанной безработной? Имеет ли она право на получение пособия по безработице?</p> <p>3. Ефимова, проработавшая в НИИ более 20 лет в качестве бухгалтера, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в фирму, расположенную в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на год. Ефимова сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор был бессрочным. Можно ли считать подходящей предложенную Ефимовой работу?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Кто из перечисленных лиц не считается занятым:</p> <p>А) лицо, выполняющее общественные работы;</p> <p>Б) студент;</p> <p>В) лицо, работающее по найму;</p> <p>Г) домашняя хозяйка;</p> <p>Д) лицо, самостоятельно обеспечивающее себя работой.</p> <p>По общему правилу период выплаты пособия по безработице не может превышать:</p> <p>А) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев;</p>
--	---

		<p>Б) 18 календарных месяцев со дня регистрации в качестве безработного;</p> <p>В) 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев;</p> <p>Г) максимальный срок законодательством не установлен. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:</p> <p>А) отпуска по беременности и родам;</p> <p>Б) в случае отказа от двух вариантов подходящей работы; В) в период нетрудоспособности безработного;</p> <p>Г) переезда безработного в другую местность.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p>
		<p>Понятие и формы занятости. Политика государства в сфере занятости населения. Гарантии права граждан на труд. Их связь с правом на обеспечение занятости.</p> <p>Понятие трудоустройства, его формы и значение. Правовая организация трудоустройства. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.</p> <p>Понятие безработного, его правовой статус. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. Правовое регулирование квотирования рабочих мест.</p> <p>Права и обязанности органов службы занятости. Правовая регламентация использования иностранной рабочей силы в России и граждан Российской Федерации за рубежом.</p>

<p>Трудовой договор.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. При приеме на работу токарем гражданину Абрамову в отделе кадров АО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамов принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 18 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамова, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет 8-10 тысяч.</p> <p>Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Абрамовым?</p> <p>2. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора?</p> <p>3. Работник заключил трудовой договор с трехмесячным испытательным сроком. Через месяц после начала работы работник совершил прогул. Работодатель уволил его по ч. 1 ст. 71 ТК РФ как не выдержавшего испытательный срок. Правильно ли поступил работодатель?</p> <p>4. Гражданин Мишин был принят в АО «Автокомбинат № 3» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на шесть месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но Мишин приступить к новой работе отказался. Правомерен ли отказ Мишина? Как разрешить сложившуюся проблему?</p>
--------------------------	--



	<p>5. В адрес машиностроительного завода по морю прибыл груз. Из порта прибытия сообщили, что порт не в состоянии разгрузить корабль из-за недостатка докеров, и предложили заводу выделить бригаду грузчиков, а технику предоставит порт. Директор завода издал приказ о направлении в порт 20 человек для разгрузки корабля, обещав всем, кто будет работать в порту, полуторный тариф по оплате труда. Однако рабочие отказались работать в порту и продолжали работать на своем прежнем месте. Через два дня завод остановился из-за отсутствия комплектующих изделий, находящихся на судне. Имели ли право работники завода отказаться от работы в порту при данных обстоятельствах?</p> <p><b>Тесты:</b> Укажите документ, который необходимо предъявить при приеме на работу: А) характеристика с последнего места работы; Б) документ, удостоверяющий личность;</p>
--	---

	<p>В) свидетельство об ИИН;  Г) выписка из истории болезни;  Д) справка с последнего места работы.  Укажите, в каком случае произведено перемещение:  А) поручение другой неквалифицированной работы; Б) переезд вместе с предприятием в другую местность; В) замена временно отсутствующего работника;  Г) переход в другую организацию;  Д) поручение той же работы в другом структурном подразделении. Какие сведения не записываются в трудовую книжку:  А) сведения о работнике: Ф.И.О., образование; Б) сведения о выполняемой работе;  В) сведения о поощрениях;  Г) сведения о дисциплинарных взысканиях, за исключением увольнения; Д) сведения о переводах на другую работу.  В каком случае работодатель вправе уволить работника: А) опоздание;  Б) ликвидация организации; В) простой;  Г) производственная необходимость; Д) невыполнение задания.  Укажите дополнительные условия трудового договора: А) трудовая функция;  Б) время начала работы;  В) продолжительность отпуска;  Г) предоставление жилой площади; Д) размер заработной платы.  Что такое трудовой договор:  А) добровольное соглашение; Б) административный акт;  В) направление на работу молодого специалиста;  Г) договор между руководителем и коллективом;  Д) гражданско-правовой договор.  В каком случае администрация может уволить работника: А) опоздание на работу;  Б) недостаточный профессионализм; В) стихийное бедствие;  Г) отказ от использования очередного отпуска; Д) простой.  На какой срок не может быть заключен трудовой договор: А) на сезон;  Б) на 3 года;</p>
--	--

		<p>В) на неопределенный срок; Г) на 6 лет;  Д) на срок до 2 месяцев.  По общему правилу испытательный срок не может превышать: А) 6 месяцев;  Б) 3 месяцев; В) одного года; Г) 18 месяцев;  Д) законом не установлен.  При увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение:  А) самого работника;  Б) выборного профсоюзного органа, чьим членом является работник; В) высшего органа иной общественной организации;  Г) государственной инспекции по труду; Д) трудового коллектива предприятия. <b>Вопросы для самоконтроля:</b>  Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от иных видов договоров.  Содержание и формы трудового договора.</p>
		<p>Виды трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров.  Порядок заключения трудового договора: необходимый возраст, документы, гарантии при приеме на работу, испытание при приеме на работу.  Трудовая книжка.  Изменение трудового договора: перевод на другую постоянную работу и перемещение, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. Отстранение от работы.  Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.  Расторжение трудового договора, по обстоятельствам независящим от сторон.  Порядок увольнения. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.  Защита персональных данных работника.</p>
	<p>Рабочее время и время отдыха.</p>	<p><b>Задачи:</b>  1. Для своевременного выполнения государственного оборонного заказа директор предприятия своим приказом установил для работников цеха сборки готовой продукции</p>

	<p>шестидневную рабочую неделю с восьмичасовым рабочим днем. Дайте правовую оценку приказа директора предприятия.</p> <p>2. В связи с изменением организационных и технологических условий труда, чтобы сохранить рабочие места и не допустить массового увольнения работников, работодатель ввел режим неполного рабочего дня сроком на шесть месяцев. Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, было предложено написать заявление на увольнение по собственному желанию.</p> <p>Дайте правовую оценку действий работодателя.</p> <p>3. Иванов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Иванова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня. Правомерно ли такое требование работодателя?</p> <p><b>Тесты:</b> Укажите максимальную продолжительность рабочего времени: А) 24 часа; Б) 36 часов; В) 42 часа; Г) 40 часов.</p> <p>Какова минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска: А) 12 календарных дней; Б) 24 рабочих дня; В) 30 календарных дней; Г) 28 календарных дней.</p> <p>Когда предоставляется отпуск за первый год работы: А) в любое время первого года работы; Б) по истечении 11 месяцев работы; В) в конце календарного года; Г) по истечении 6 месяцев непрерывной работы.</p> <p>Укажите обстоятельство, при котором</p>
--	---

		<p>привлечение к сверхурочным работам не допускается:</p> <p>А) производство работ, необходимых для обороны страны;</p> <p>Б) неявка сменщика;</p> <p>В) заранее запланированные работы;</p> <p>Г) производственная авария.</p> <p>Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на следующий календарный год:</p> <p>А) по просьбе работника;</p>
		<p>Б) по инициативе администрации; В) за дисциплинарный проступок;</p> <p>Г) при временной нетрудоспособности работника.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.</p> <p>Виды рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.</p> <p>Режим рабочего времени, его виды и порядок установления. Понятие и виды учета рабочего времени.</p> <p>Понятие и виды времени отдыха. Понятие отпуска и его виды.</p> <p>Условия и порядок предоставления отпусков.</p>

<p>Оплата труда.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Получив расчетный листок при очередной выплате заработной платы, менеджер по поставкам продукции АО «Экологические системы» Петров обнаружил, что с него удержано 33% заработной платы. Петров обратился в бухгалтерию АО, где ему пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ему были выплачены излишние суммы, а сейчас они с него взысканы. Петров против оснований и размеров удержания не возражал, но заявил, что взыскание с него сразу более чем 30% заработной платы «подорвет его семейный бюджет».</p> <p>Правомерны ли действия работодателя?</p> <p>2. Рабочие сборочного участка Колосов и Ванин в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы они обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснением к адвокату. В роли адвоката дайте ответ Колосову и Ванину.</p> <p>3. В связи с задержкой выплаты заработной платы на 20 дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не приходил на работу в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, взыскании морального вреда и оплаты времени приостановки работы.</p> <p>Какое решение примет суд?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда: А) администрация предприятия; Б) профсоюзный орган; В) парламент; Г) президент; Д) министерство здравоохранения и социального развития.</p> <p>Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается: А) в случае ликвидации организации или сокращения численности или штата работников;</p>
----------------------	--

	<p>Б) в случае отказа работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с организацией;</p> <p>В) в связи с призывом работника на военную службу; Г) в случае прогула;</p> <p>Д) в связи с разглашением работником охраняемой законом тайны, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Основные понятия в сфере оплаты труда.  Индексация заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.  Формы оплаты труда.  Системы оплаты труда: повременная, сдельная, премиальная и др. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.  Исчисление средней заработной платы.  Ограничение удержаний из заработной платы.  Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.  Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда. Нормирование труда.  Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты, их виды.</p>
--	---

<p>Дисциплина труда.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1.      Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2016 года объявить Иванову выговор и уволить».</p> <p>Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?</p> <p>2.      Работница, имеющая трехлетнего ребенка, появилась на работе в состоянии алкогольного опьянения. Работодатель составил акт и издал приказ об увольнении работницы. Приказ на второй день после издания был предъявлен работнице под роспись.</p> <p>Возможно ли увольнение работницы?</p> <p>3.      Приказом по организации 30 апреля проводился субботник по благоустройству организации. Работу бригады по благоустройству территории контролировал бригадир. За неудовлетворительные результаты проведения субботника бухгалтеру был объявлен выговор. Правомерно ли наложение дисциплинарного взыскания?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применить следующее дисциплинарное взыскание:</p> <p>А) замечание;  Б) перевод на нижеоплачиваемую работу; В) предупреждение;  Г) выговор с последующим увольнением; Д) лишение премии.</p> <p>Дисциплинарное взыскание действует:</p> <p>А) два года; Б) один год; В) три месяца;  Г) срок действия не установлен; Д) один месяц.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.</p> <p>Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Меры поощрения за успехи в труде, их виды и порядок применения. Поощрения за особые трудовые заслуги.</p> <p>Дисциплинарная ответственность работников: понятие, основание и виды. Меры дисциплинарного взыскания, их виды. Порядок их применения,</p>
--------------------------	--



		обжалования и снятия.
	<p>Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Старший специалист дирекции фирмы «Комсет» Новикова, имея диплом о высшем образовании по специальности «Бухгалтер-экономист», поступила в заочную аспирантуру Краснопольского 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. Обоснованно ли действие начальника отдела кадров?</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.</p> <p>Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.</p> <p>Ученический договор.</p> <p>Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с учебой.</p>
	Охрана труда.	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Токарю Машкову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Демину сделано замечание за отказ от медицинского осмотра. Через три дня Машков снова был замечен работающим без защитных очков, а Демин вновь отказался проходить медицинский осмотр. Машков был членом профсоюза, а Демин нет.</p>

		<p>Администрация предприятия обратилась в профком для получения согласия на увольнение Машкова и Демина по п. 5 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя?</p> <p>2. Лаборант Иванова должна была пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Однако она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что администрация объявила ей выговор. Через два дня после объявления взыскания при смешивании реактивов у Ивановой в руках взорвалась колба и она получила тяжелые ожоги. Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай?</p> <p>3. Администрация строительного треста отказалась принять от каменщика Алиева специальную одежду, которую он просил заменить на новую в связи с истечением срока носки. Отказ администрации был мотивирован тем, что фактически срок носки не истек, так как время нахождения Алиева в командировке и в отпуске не включается в срок носки спецодежды.</p> <p>Правомерны ли действия администрации?</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.</p> <p>Система законодательства об охране труда.</p> <p>Требования охраны труда. Нормы и правила по охране труда (единые, межотраслевые, отраслевые, локальные). Организация охраны труда.</p> <p>Права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, гарантии их обеспечения.</p> <p>Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда.</p> <p>Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.</p> <p>Специальные нормы охраны труда отдельных категорий граждан.</p>
	<p>Материальная ответственность сторон трудового</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Водитель автобазы № 65 Охотин по окончании рабочей смены</p>

<p>правоотношения.</p>	<p>самовольно использовал закрепленный за ним самосвал для перевозки грузов граждан. В результате случившейся по его вине аварии самосвал и частный дом были повреждены. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и самосвала. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с иском о взыскании с Охотина причиненного ущерба и упущенной выгоды.</p> <p>Какое решение вынесет суд?</p> <p>2. Генеральный директор ООО «Ремсервис» установил своим приказом коллективную (бригадную) ответственность за офисную мебель, компьютеры и другие материальные ценности, находящиеся в зале приема посетителей и в кабинетах сотрудников.</p> <p>Правомерны ли действия генерального директора?</p> <p>3. Работница пришла устраиваться по совместительству на работу в организацию на должность, связанную с материальной ответственностью.</p> <p>Руководитель организации отказался заключить трудовой договор, так как на должность, связанную с материальной ответственностью, можно принимать работников только по трудовой книжке на постоянную штатную работу.</p> <p>Правильно ли поступает руководитель?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Укажите один из видов материальной ответственности работников:</p> <p>А) полная;</p> <p>Б) сокращенная;</p> <p>В) частичная;</p> <p>Г) нормированная.</p> <p>Укажите, в каком случае применяется ограниченная материальная</p>
------------------------	--

	<p>ответственность:</p> <p>А) ущерб причинен при исполнении трудовых обязанностей;</p> <p>Б) ущерб причинен недостатчей;</p> <p>В) ущерб причинен преступными действиями работника; Г) ущерб причинен в состоянии алкогольного опьянения;</p> <p>Д) ущерб причинен превышением производственно-хозяйственного риска.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Понятие, основание и виды материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.</p> <p>Виды и пределы материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.</p> <p>Особенности полной материальной ответственности работника. Порядок взыскания ущерба.</p>
--	--

<p>Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Биржа труда». В ней они увидели объявление о приеме на следующие вакансии: швея на швейное производство; рабочий на лакокрасочное производство; кондуктор автобуса; продавец в продовольственный магазин; секретарь судебного заседания в районный суд; крупье в казино. Могут ли девушки претендовать на эти вакансии?</p> <p>2. После прохождения производственного обучения Федорову (16 лет) и Семенову (17 лет) был присвоен третий разряд. По приказу директора завода они были направлены на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы восемь часов. Законно ли решение начальника цеха?</p> <p>3. При производстве ремонтных работ по газоснабжению работник в возрасте 17 лет, отработав дневную смену - семь часов, отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно и покинул рабочее место, за что ему работодателем был объявлен выговор. Дайте правовую оценку действий работника и работодателя.</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Укажите перечень работ, с которыми ТК РФ не связывает ограничение при приеме на работу несовершеннолетних:</p> <p>А) работы с вредными условиями труда; Б) подземные работы, выполняемые рабочими всех профессий; В) работы в ночное время; Г) работы со сложной вычислительной техникой; Д) работы с опасными условиями труда.</p> <p>Укажите перечень работ, с которыми ТК РФ не связывает ограничение при приеме на работу несовершеннолетних:</p> <p>А) работы с вредными условиями труда; Б) подземные работы, выполняемые рабочими</p>
--	---

		<p>всех профессий; В) работы в ночное время; Г) работы со сложной вычислительной техникой; Д) работы с опасными условиями труда.</p> <p>Испытание устанавливается при приеме на работу:</p> <p>А) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;</p> <p>Б) лиц, имеющих судимость в соответствии с уголовным законодательством;</p> <p>В) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;</p>
		<p>Г) лиц, успешно завершившим ученичество, прохождение которого является одним из условий заключения трудового договора с работодателем;</p> <p>Д) беременных женщин.</p> <p>По ст. 261 ТК РФ по инициативе работодателя можно уволить:</p> <p>А) беременную женщину вследствие несоответствия занимаемой должности;</p> <p>Б) женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;</p> <p>В) женщину, имеющую ребенка в возрасте от трех до 14 лет вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;</p> <p>Г) одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет;</p> <p>Д) одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Что кроме сокращенной продолжительности рабочего времени характерно для условий труда несовершеннолетнего:</p> <p>А) уменьшение заработной платы; Б) удлиненный отпуск;</p> <p>В) ненормированный рабочий день; Г) уменьшение стажа работы.</p> <p>Какой категории работников администрация обязана установить неполной рабочий день:</p> <p>А) инвалидам 3 группы;</p> <p>Б) одному из родителей, имеющему ребенка в</p>

		<p>возрасте до 14 лет; В) молодым специалистам; Г) государственным служащим.</p> <p>На какие категории работников не распространяется сокращенная продолжительность рабочего времени:</p> <p>А) на несовершеннолетних;</p> <p>Б) на педагогических работников; В) на медицинских работников; Г) на государственных служащих. <b>Вопросы для самоконтроля:</b></p> <p>Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Особенности правового регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Правовое регулирование труда государственных и муниципальных служащих.</p>
<p>Защита трудовых прав работников.</p>		<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Председатель комиссии по социальному страхованию профкома АО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения.</p> <p>Сформулируйте ответ обкома профсоюза.</p> <p>2. В связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней работники токарного цеха, известив в письменной форме директора завода, приостановили выполнение своих трудовых обязанностей. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки в токарном цехе незаконной, поскольку рабочие не проводили примирительные процедуры, чем нарушили</p>

		<p>нормы ТК РФ РФ о порядке разрешения коллективного трудового спора.          Какое решение примет суд?          3. Проверя обоснованность жалобы работницы Носковой, уволенной из АО «Сияние Севера», государственный инспектор труда пришел на рабочее место уволенной, не поставив в известность представителей работодателя.</p>
		<p>Выявив нарушения, допущенные при увольнении Носковой, инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Генеральный директор АО отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно ТК РФ инспектор был обязан поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.          Кто прав в данной ситуации?  <b>Вопросы для самоконтроля:</b>          Понятие, сущность и содержание защиты трудовых прав.          Формы и стадии защиты трудовых прав.          Механизм правового регулирования труда.          Способы защиты трудовых прав: понятие, особенности, виды. Самозащита работниками трудовых прав.          Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде.          Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.          Судебная защита трудовых прав работников.</p>



<p>Трудовые споры.</p>	<p><b>Задачи:</b></p> <p>1. В комиссию по трудовым спорам входит 12 человек (по шесть от работников и работодателя). На заседании комиссии присутствовали семь человек. Из них три представителя работников и четыре представителя работодателя. Решение КТС принято большинством в четыре голоса. Требования работника отклонены. Законно ли решение КТС при таком кворуме и распределении голосов?</p> <p>2. Повар Смирнов, уволенный за распитие спиртных напитков в рабочее время, обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестко, поскольку он отмечал свой день рождения. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками не намерен разговаривать. Законны ли действия председателя комиссии?</p> <p>3. Слесарь Белов получил очередную заработную плату в два раза меньше, чем в предыдущие месяцы, хотя нормы выработки и расценки не менялись, а объем работы даже несколько увеличился. Белов принес заявление в КТС с требованием взыскать невыплаченную часть заработной платы. Но председатель КТС заявление у работника не принял и попросил его сначала самому выяснить причины недоплаты у начальника цеха и в бухгалтерии, а также попытаться урегулировать этот вопрос путем переговоров с работодателем. Белов обозвал председателя КТС бюрократом, который во всем потакает работодателю, и отнес свое заявление в суд. Прав ли председатель КТС, не принявший заявление у Белова?</p> <p><b>Тесты:</b></p> <p>Назовите орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: А) профсоюзный орган; Б) суд общей юрисдикции; В) трудовой арбитраж; Г) Конституционный суд.</p> <p>Коллективные трудовые споры рассматриваются: А) районным (городским) судом; Б) арбитражным судом;</p>
------------------------	---

		<p>В) трудовым коллективом;  Г) примирительной комиссией и трудовым арбитражем.</p> <p><b>Вопросы для самоконтроля:</b>  Понятие и виды трудовых споров, причины их возникновения. Подведомственность и подсудность трудовых споров.  Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды и органы по их рассмотрению.  Комиссия по трудовым спорам: образование, порядок и особенности рассмотрения и исполнения трудового спора.  Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде. Коллективные трудовые споры: понятие, система органов и механизм их разрешения.  Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Забастовка. Реализация права на забастовку.</p>
--	--	---

	<p>Международное трудовое право.</p>	<p><b>Вопросы для самоконтроля:</b>  Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда.  Международная организация труда (МОТ): структура, задачи, принятые акты.  Отдельные источники международного трудового права.</p>
--	--------------------------------------	--

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**  
**Лекционный курс**

Успешное изучение дисциплины «Трудовое право» предполагает, в первую очередь, освоение лекционного материала.

Во время лекции студент должен вести конспект (в бумажном или электронном виде), представляющий собой краткое изложение содержания темы лекции со всеми ключевыми понятиями, принципами и институтами. Во время ведения лекционного конспекта студент должен применять системный и сравнительный методы исследования предмета, ясно выражать свои мысли в письменной форме. Внимательно следует фиксировать ссылки на нормативные правовые акты, используемые при изучении темы.

Лекционный материал предполагает последующее его использование и закрепление на семинарских (практических) занятиях, поэтому конспект должен вестись аккуратно, понятным подчерком и грамотным юридическим языком.

**Тема 1. Предмет, метод, система трудового права**

Нормы трудового права осуществляют правовое регулирование труда человека. Поэтому

важно уяснить, что следует понимать под термином «труд», какова его природа и роль в развитии общества.

Трудовое право регулирует не сам процесс труда, а отношения, возникающие между субъектами. Важно понять, что трудовое право - это совокупность установленных и применяемых государством норм, которые регулируют трудовые отношения работников и работодателей и некоторые другие, непосредственно связанные с ними отношения. То есть предметом трудового права является целый комплекс общественных отношений - трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. На основе этого определения можно выделить характерные черты предмета трудового права, позволяющие отличать его от предметов других отраслей права.

Далее следует определить сферу действия трудового права, взяв за основу ст. 11 ТК РФ. Под сферой действия трудового права следует понимать круг общественных отношений, на которые распространяется трудовое законодательство.

Студенту необходимо знать цели и задачи трудового законодательства, формирующие предмет трудового права. Они закреплены в ст. 1 ТК РФ.

Метод трудового права по способам регулирования трудовых отношений является диспозитивно-императивным, где императивная часть ориентирована на соблюдение гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику.

Для познания сущности метода трудового права необходимо проанализировать свойственные только ему особенности.

Первой особенностью метода трудового права является то, что юридическим фактом, служащим основанием для возникновения трудового правоотношения, является трудовой договор.

Вторая особенность метода трудового права состоит в том, что стороны трудового договора при его заключении находятся в равном положении по отношению друг к другу, а после его заключения законодатель предоставляет работодателю производственную власть над работником. Работник должен подчиняться законным требованиям работодателя.

Третья особенность - сочетание централизованного и договорного способов правового регулирования.

Четвертая особенность связана со спецификой защиты трудовых прав субъектов трудового права. Эта особенность выражается в сочетании следующих элементов: 1) в отношении субъективных прав и законных интересов работников трудовое право использует присущие только ему способы защиты. В организации может быть создан орган досудебного рассмотрения индивидуального трудового спора - комиссия по трудовым спорам; 2) трудовое право предусматривает правовые основы деятельности профсоюзов, которые призваны защищать и представлять права и законные интересы работников в сфере труда; трудовое законодательство предоставляет возможность защищать свои права особым способом - забастовкой. Такой исключительный способ разрешения коллективного трудового спора не предусмотрен в других отраслях права.

Исследовав предмет и метод трудового права, необходимо перейти к изучению системы трудового права. Система трудового права представляет собой внутреннюю структуру этой отрасли права, т.е. совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования. Система трудового права закрепляется в основном кодифицированном акте - Трудовом кодексе РФ.

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

Студенты должны уметь классифицировать субъекты трудового права применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом следует

учитывать, что один и тот же субъект, например, работник или работодатель, может быть субъектом нескольких правоотношений в сфере труда, например, собственно трудового отношения, отношения материальной ответственности, отношения по рассмотрению трудовых споров и пр.

В главе 58 ТК РФ закреплены основные формы реализации профсоюзами защитной функции, которые необходимо знать студентам.

Профсоюзы занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. В связи с этим необходимо сравнить нормы ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 ТК РФ.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят: 1) имущественные гарантии;

2) обязанность работодателя содействовать их деятельности; 3) личные гарантии. Необходимо обратить внимание на Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П и продумать вопрос о соответствии Конституции РФ норм, установленных ст. 374 ТК РФ.

### **Тема 3. Основные принципы трудового права**

В теории трудового права под принципами понимаются исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных ее отраслей или институтов.

Необходимо уяснить, что принципы помогают нормотворческим органам формулировать нормы права и, кроме того, глубже понимать смысл этих норм в процессе правоприменения. Однако принцип права не тождественен норме права, принцип лишь проявляется в норме права.

При характеристике принципов трудового права следует отметить их особенные черты: они выражают государственную волю (как и норма права) в трудовых правоотношениях; обладают системностью (распространяют их действие на всю систему трудового законодательства, а также взаимосвязаны с другими нормами); стабильностью (принципы трудового права действуют более длительное время, чем нормы права); иерархичностью между собой (есть основные принципы и неосновные, принципы отрасли и институтов); выражают подчинение норм принципам (поскольку норма права не может противоречить принципу трудового права).

Необходимо рассмотреть и вопрос о классификации правовых принципов. По степени распространения они делятся на общие (принципы законности, равенства всех перед законом и судом и др.); межотраслевые (принцип свободы труда и свободы договора); отраслевые; принципы подотраслей, принципы отдельных институтов.

Общие принципы отражают то существенное, что присуще всему праву в целом и связано со всеми отраслями или большинством отраслей. Студентам необходимо внимательно ознакомиться с отраслевыми принципами, указанными в ст. 2 ТК РФ, проанализировав содержание основных принципов трудового права.

### **Тема 4. Источники трудового права**

Прежде чем приступить к анализу источников трудового права, полезно вспомнить, какие есть виды источников права с общетеоретической точки зрения.

Источники трудового права можно классифицировать по форме правовых актов, по их юридической силе, по сфере действия, по степени обобщенности и пр. Они объединяются в систему источников трудового законодательства.

Для познания сущности источников трудового права большое значение имеет анализ причин, по которым те или иные правовые акты не являются источниками трудового права, в частности, трудовой договор, акты Верховного Суда и Конституционного Суда РФ.

Для правильного применения нормативных актов о труде необходимо знать правила, которыми определяется их действие во времени, в пространстве и по кругу лиц.

На уровне федеральных законов установлены общие нормы, распространяющиеся на всех работников, в них предусмотрены необходимые для охраны жизни и здоровья минимально гарантированные условия труда.

Дифференциация правового регулирования нашла четкое выражение в части 4 раздела XII ТК РФ, где указаны особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Дифференциация в правовом регулировании труда работников призвана учесть профиль производства, особенности категорий работников (труд женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д.), характер и специфику труда.

Важное значение для российского права имеют конвенции и рекомендации Международной организацией труда - акты, принятые этой международной организацией и ратифицированные правительствами отдельных стран, в том числе и Россией.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью правовой системы Российской Федерации. В случае, если международной конвенцией установлены более льготные для работников нормы и правила по сравнению с законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и ее субъектов, и если эта международная конвенция ратифицирована Россией, то применяются, соответственно, правила международной конвенции.

#### **Тема 5. Правоотношения в сфере труда**

В соответствии с положениями общей теории права общественное отношение принимает форму правоотношения при наличии двух условий: во-первых, данное отношение должно быть регламентировано правовым актом и, во-вторых, оно должно выражаться волевым поведением людей.

Важными вопросами в рамках данной темы являются формулировка понятия трудового правоотношения, характеристика признаков, по которым трудовое правоотношение следует отличать от смежных с ним отношений, а также определение круга субъектов трудового правоотношения и комплекс прав и обязанностей, которыми они наделены.

Следует внимательно изучить вопрос об основаниях возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Юридическая связь между субъектами трудового правоотношения возникает в момент совершения ими юридически значимого волевого действия - юридического акта, являющегося основанием возникновения трудового правоотношения. Главным образом основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. В некоторых случаях в основе трудового правоотношения может лежать сложный юридический состав из нескольких юридических фактов.

При этом важно обратить внимание на то, что между другими субъектами трудового права на основании юридических актов возникают и иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые вместе с трудовыми складываются в систему трудовых правоотношений.

Необходимо обратить внимание на понятие и характеристику правоотношений, производных от трудовых (ст. 1 ТК РФ): отношений по обеспечению занятости и трудоустройства; социально-партнерских отношений; организационно- управленческих отношений; отношения по разрешению трудовых споров и др. Важно уметь показать тесную связь этих правоотношений с собственно трудовыми отношениями, а также практическую значимость их выделения.

#### **Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда**

Определение понятия «социальное партнерство» дано в ст. 23 ТК РФ. Поскольку в указанной статье социальное партнерство определяется как система, необходимо выделить ее системообразующий признак и элементы этой системы. Правоотношения образуют систему на базе предмета трудового права, а ее элементами станут принципы (ст. 24), стороны (ст. 25), уровни (ст. 26), формы (ст. 27) и органы (ст. 35).

Необходимо уяснить, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Представители работников в социальном партнерстве, как правило, профессиональные союзы и их объединения. Кроме профсоюзов, интересы работников могут защищать иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Такие представители должны быть наделены на собрании работников соответствующими полномочиями.

Интересы работников на уровне организации представляют первичная профсоюзная организация или иные лица, избираемые работниками.

Интересы работников на более высоком уровне могут представлять только соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профсоюзов.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами РФ, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Важно внимательно ознакомиться с видами органов социального партнерства, с поставленными перед ними задачами, с их нормативно-правовой базой. Основным органом социального партнерства является комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с одноименным Федеральным законом от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ.

Рассматривая такую форму социального партнерства как коллективные переговоры, необходимо знать, кому предоставлено право на ведение коллективных переговоров, каков порядок ведения переговоров, каковы гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

После изучения общих положений о коллективно-договорном регулировании трудовых отношений студентам необходимо изучить правовые акты социального партнерства - коллективные договоры и соглашения в сфере труда.

Существенные моменты, включенные законодателем в определение понятия коллективного договора, перечислены в ст. 40 ТК РФ.

Немаловажное значение имеет уяснение положений, связанных с содержанием коллективного договора. ТК РФ указывает, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ч. 1 ст. 41).

Вторым важным видом актов социального партнерства, обладающим большей юридической силой, чем коллективный договор, является соглашение.

Важно учесть, что коллективные договоры и соглашения, несмотря на общие принципы их заключения, являются разными правовыми документами, юридически оформляющими

завершение коллективных переговоров. Для более глубокого понимания этих правовых актов полезно провести сравнение между коллективным договором и соглашением, выявляя их различия и сходство.

Завершить рассмотрение вопроса об актах социального партнерства следует анализом видов юридической ответственности, предусмотренных за нарушение законодательства о социальном партнерстве (гл. 9 ТК РФ).

### **Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Правовое регулирование занятости и трудоустройства осуществляется не только на федеральном уровне, но и на уровне субъектов Федерации. На федеральном уровне основным нормативным правовым актом, регулирующим отношения занятости и трудоустройства, является закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1, который требуется тщательно изучить и уметь дать ему общую характеристику.

В соответствии со ст. 1 данного Закона занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая российскому законодательству и приносящая, как правило, доход, заработок. Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Различается понятие трудоустройства в широком и в узком смысле. В широком смысле оно объединяет все формы трудовой деятельности (предпринимательство, индивидуальную трудовую деятельность и т.д.). В узком смысле под трудоустройством понимается процесс поиска подходящей работы и устройство на нее, а также процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для получения имеющихся мест работы.

Порядок и условия признания гражданина безработным определены в ст. 3 Закона о занятости, а то, что считается подходящей работой для безработного, - в ст. 4 Закона. Правовой статус безработного помимо определения включает в себя также его права и обязанности, социальные гарантии и компенсации, предоставляемые при потере работы и в других случаях. К гарантиям по социальной поддержке безработных относится и пособие по безработице. Порядок определения размеров пособия по безработице установлен ст. 30; условия и сроки выплаты пособия — ст. 31; размеры определяются в соответствии со ст.ст. 33 и 34 Закона о занятости.

Немаловажное значение для безработных имеет возможность участия в оплачиваемых общественных работах. В качестве примера общественных работ можно назвать: озеленение и благоустройство территорий, уход за престарелыми и инвалидами, отдельные виды неквалифицированных сельскохозяйственных работ и др.

Привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы и порядок ее трудоустройства осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 г.

№ 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». При изучении закона о занятости особое внимание следует обратить на нормы, регулирующие права и обязанности органы службы занятости, их компетенцию. Необходимо четко представлять себе структуру государственных органов, занимающихся правовым регулированием занятости и трудоустройства.

### **Тема 8. Трудовой договор**

Приступая к изучению материала по данной теме, необходимо уяснить, какую роль играет трудовой договор и каково его значение для правового регулирования труда человека в обществе.

Очень важно проанализировать, как законодатель определяет понятие трудового договора.

Для более глубокого изучения этой темы будет полезно выявить отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

Часть 1 ст. 57 ТК РФ требует четкой фиксации сторон трудового договора. Это важно для позиции законодателя о возможном продолжении трудовых отношений, если произойдут, например, какие-либо изменения у работодателя, в частности, при его реорганизации.

Условия содержания трудового договора в теоретическом аспекте можно классифицировать, например, на законодательные и договорные, причем в последних различают обязательные и дополнительные условия трудового договора. Необходимо проанализировать обязательные условия и дополнительные. Необходимо также ответить на вопрос, являются ли эти перечни исчерпывающими.

В ст. 58 ТК РФ законодатель указывает на два вида трудовых договоров, различающихся по сроку. Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Однако в некоторых случаях, о которых говорится в ч. 2 ст. 58 ТК РФ, трудовой договор заключается на срок не более пяти лет. Срочные трудовые договоры могут быть заключены по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. При этом ч. 1 ст. 59 ТК РФ определяет случаи, когда заключается срочный трудовой договор, а ч. 2 ст. 59 - случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Согласно ч. 6 ст. 58 ТК РФ запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Необходимо проанализировать порядок заключения трудового договора. Трудовой кодекс не прописывает детально процедуру заключения трудового договора, устанавливая лишь общий порядок приема работника на работу (ст.ст. 67, 68).

Гарантии, предоставляемые работнику при заключении трудового договора, перечислены в ст. 64 ТК РФ. Действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу. Если работнику отказали в приеме на работу, он может потребовать от работодателя сообщить причину отказа в письменной форме.

Перечень документов, которые работодатель имеет право потребовать при заключении трудового договора, дан в ст. 65 ТК РФ. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, какие-либо другие документы, кроме тех, что предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента и постановлениями Правительства РФ. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Необходимо уяснить, когда трудовой договор вступает в силу (ст. 61 ТК РФ), а также какие права предоставлены работнику на истребование документов, связанных с работой у работодателя (ст. 62 ТК РФ).

Необходимо иметь в виду, что кроме общих требований при приеме на работу, предусмотренных для всех категорий работников, законодатель устанавливает специальные гарантии для социально незащищенных категорий работников.

После уяснений общих положений о трудовом договоре, следует приступить к изучению вопроса о порядке изменения его условий.

В содержании главы 12 «Изменение трудового договора» можно выделить следующие



вопросы, которые рекомендуется рассматривать в следующем порядке: 1) понятие и виды переводов (перевод в соответствии с медицинским заключением; временные переводы); 2) перемещение; 3) изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Огромное значение для теории и практики применения законодательства о трудовом договоре имеет правовое регулирование прекращения трудового договора. Но начинать его изучение надо с регламентации процедуры отстранения работника от работы (ст. 76 ТК РФ).

Студентам самым подробным образом необходимо изучить основания прекращения трудового договора, которые можно классифицировать на общие (ст. 77 ТК РФ) и специальные (ст.ст. 78-81, 83, 84, 278 ТК РФ и пр.).

Общие основания прекращения трудового договора можно также классифицировать в зависимости от инициативы: по соглашению сторон; по инициативе работника; по инициативе работодателя и др.

Наибольшее количество трудовых споров возникает из-за неверной практики применения ст. 81 ТК РФ, регламентирующей основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Среди них можно выделить две группы оснований: первая — основания, не являющиеся дисциплинарными взысканиями; вторая — основания, которые применяются к работнику в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Кроме учебных материалов, необходимо использовать постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

При изучении вопроса о защите персональных данных работников следует уяснить, какая информация относится к персональным данным работника, порядок обработки персональных данных, их хранения, использования, передачи, а также какая ответственность предусмотрена законом за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

### **Тема 9. Рабочее время и время отдыха**

Приступая к изучению данной темы, студенты, прежде всего, должны обратить внимание на определения понятий рабочего времени и времени отдыха. Определение понятия

«рабочее время» дано в ст. 91 ТК РФ. В этом определении выделены два вида времени, имеющие разное нормативное обоснование. Рабочим считается время, в течение которого работник выполняет свою трудовую функцию, а также иные периоды, относящиеся к рабочему времени.

Из анализа норм главы 15 ТК РФ можно выявить нормальное (общее) и специальное рабочее время (сокращенное, неполное, ночное, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочное время и пр.).

Общее рабочее время — это нормальное рабочее время, которое устанавливается, если стороны не договорились о каком-либо специальном виде рабочего времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Все виды рабочего времени подлежат учету в таблице учета рабочего времени (форма Т- 12, Т-13).

Методика изучения специальных видов рабочего времени рекомендуется следующая: сначала уясняется вопрос о сущности этого вида времени, анализируется порядок его введения и категории работников, для которых он может быть установлен.

По этой методике следует внимательно ознакомиться с сокращенным рабочим временем (ст. 92); неполным рабочим временем (ст. 93); ночным рабочим временем (ст.ст. 96, 154); с работой в

выходные и праздничные дни (ст.ст. 111-113, 153); сверхурочным рабочим временем (ст.ст. 99, 152 ТК РФ).

Начинать изучение вопроса о режиме рабочего времени необходимо с уяснения его понятия. В главе 16 ТК РФ не дается определение понятия «режим рабочего времени». В науке трудового права под режимом рабочего времени понимают порядок распределения рабочего времени в течение учетного периода.

Элементы режима рабочего времени определены ст. 100 ТК РФ. Они устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Важно внимательно изучить каждый из видов режимов рабочего времени: ненормированный рабочий день; режим гибкого рабочего времени; сменный режим; дробный режим; вахтовый режим и пр.

Определение понятия времени отдыха содержится в ст. 106 ТК РФ. При изучении каждого вида времени отдыха необходимо уяснить сферу его применения. В ст. 107 ТК РФ дана следующая классификация времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Особое внимание необходимо обратить на такое время отдыха как отпуск. В зависимости от цели предоставления отпуска можно классифицировать на две группы: трудовые (предоставленные для восстановления трудоспособности работника) и социальные (связанные с социальным статусом работника).

Среди трудовых можно выделить: 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

2) удлиненный основной отпуск; 3) дополнительные отпуска. К социальным отпускам относятся: 1) отпуска работникам, имеющим семейные обязанности; 2) отпуска работникам, совмещающим работу с обучением; 3) отпуск без сохранения заработной платы и пр.

### **Тема 10. Оплата труда**

Начинать изучение данной темы студентам следует с определения понятия оплаты труда и заработной платы. Необходимо отличать заработную плату от других выплат и доплат, предусмотренных действующим законодательством РФ.

При исследовании темы студентам важно отличать форму выплаты заработной платы от формы оплаты труда. Заработная плата может выплачиваться как в денежной, так и в натуральной форме. Под формой оплаты труда понимается определение размера заработной платы по заранее установленным правилам в данной организации.

Важно обратить внимание на теоретическую классификацию систем оплаты труда и стимулирования труда. На практике используется две основные системы оплаты труда: повременная и сдельная. Они различаются основанием измерения труда: при повременной системе основой измерения служит рабочее время, а в сдельной - количество произведенного продукта. Эти системы могут быть тарифными или бестарифными.

Важно обратить внимание на анализ повременной системы и ее базиса - тарифной системы, а также на второй способ организации - сдельной системы оплаты труда и ее виды.

Следует уяснить, что понимается под видами сдельной оплаты труда: прямая сдельная; сдельно-прогрессивная; аккордно-сдельная; косвенно-сдельная; сдельно-премиальная система.

Изучая правовое регулирование заработной платы, необходимо обратить внимание на порядок установления различных стимулирующих выплат, которые также вкладываются в понятие заработной платы.

Система основных государственных гарантий по оплате труда определена в ст. 130 ТК РФ. Следует обратить особое внимание на право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

Для более глубокого изучения вопроса о гарантийных и компенсационных выплатах необходимо уяснить определения понятий «гарантии» и «компенсации», выявить их отличия, а также ознакомиться с классификацией гарантий и компенсаций.

Помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.) работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных в ст. 165 ТК РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, определенных ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

В завершение изучения данной темы студенты должны уяснить то, что одним из важнейших условий надлежащей организации труда и заработной платы является нормирование труда.

### **Тема 11. Дисциплина труда**

Трудовая дисциплина может рассматриваться в различных аспектах: экономическом, юридическом, психологическом и т.д. Как юридическая категория дисциплина труда может рассматриваться как один из основных принципов трудового права, элемент трудового правоотношения, институт трудового права.

Студентам важно проанализировать определение понятия «дисциплина труда», данное в ст. 189 ТК РФ. Дисциплина труда подразделяется на общую и специальную.

Общая дисциплина труда определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. В ст. 189 ТК РФ указаны обязательные разделы в содержании правил внутреннего трудового распорядка.

Специальная дисциплина труда устанавливается для отдельных категорий работников, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. Это связано с повышенными требованиями к общественной безопасности при проведении отдельных видов работ при вероятности создания реальной угрозы жизни и здоровью людей, а также возможности возникновения техногенных катастроф (железнодорожный, речной транспорт, ядерная энергетика, авиация и т.д.).

Студентам необходимо сопоставить правила внутреннего трудового распорядка и уставы (положения) о дисциплине, выявив их сходство и различия.

Существуют правовые методы трудовой мотивации или методы (способы) обеспечения трудовой дисциплины, которые закреплены в ТК РФ в виде поощрения или дисциплинарного взыскания.

Метод поощрения предусмотрен ст. 191 ТК РФ, перечень мер поощрения является открытым. Работодатель вправе применять к работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, как материальные, так и иные меры поощрения.

Далее студентам следует проанализировать дисциплинарную ответственность. Определение понятия «дисциплинарный проступок» дано в ст. 192 ТК РФ. Совершение дисциплинарного проступка является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В ст. 192 ТК РФ установлены меры дисциплинарного взыскания, перечень которых является формально исчерпывающим. Перечень дисциплинарных взысканий определяется не только ТК РФ и федеральными законами. В уставах и положениях о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Особо внимательно надо подойти к изучению вопроса о порядке привлечения работника к дисциплинарной ответственности, так как при нарушении какой-либо нормы ст. 193 ТК РФ работник будет считаться не привлекавшимся к дисциплинарной ответственности.

После ознакомления с вышеуказанными вопросами следует обратить внимание на срок действия дисциплинарного взыскания и порядок его досрочного снятия.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **Тема 12. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников**

В ТК РФ впервые в истории трудового законодательства включен раздел 11, содержащий основные нормы, регламентирующие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая ученический договор.

Приступать к изучению данной темы рекомендуется с внимательного рассмотрения Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.), которая предусматривает, что каждый член организации принимает и развивает всесторонне скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью.

Далее следует проанализировать права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, а также права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Нужно уяснить, что если работник состоит в трудовых отношениях с организацией, то право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Таким договором является ученический договор.

Для лица, ищущего работу (не состоящего в трудовом отношении), обучение необходимой работодателю профессии осуществляется также на основе ученического договора, заключенного этим лицом и будущим работодателем.

Глава 26 ТК РФ регламентирует вопросы, связанные с гарантиями и компенсациями работникам, совмещающим работу с обучением. Студентам необходимо последовательно рассмотреть, какие гарантии и компенсации законодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования; среднего профессионального образования; начального профессионального образования; обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. После чего рекомендуется изучить порядок предоставления гарантий и компенсаций указанным работникам.

## **Тема 13. Охрана труда**

Изучению данной темы необходимо уделить самое пристальное внимание, поскольку охрана труда - это охрана жизни и здоровья работников.

Приступая к изучению данной темы, необходимо опираться на нормативно-правовую базу по охране труда, которая включает в себя Конституцию РФ, международные договоры и соглашения, Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, содержащие нормы об охране

труда, подзаконные нормативные правовые акты федеральных исполнительных органов и нормативные правовые акты субъектов Федерации.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

Акты, содержащие требования по охране труда, устанавливаются государством. Перечень их видов, порядок разработки, утверждения и сроки пересмотра установлены постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования по охране труда».

Работодатель на основании типовых инструкций и правил по охране труда разрабатывает инструкции по охране труда для конкретного работника или видов работ.

Требования по охране труда обязательны для исполнения физическими и юридическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности. В этой связи следует подчеркнуть особое значение содержания права на охрану труда и ознакомиться с гарантиями, которые государство предоставляет работникам для защиты их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, в особенности это касается охраны труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.

Отдельно необходимо изучить порядок учета и расследования несчастных случаев на производстве, который регламентируется ТК РФ и ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г.

#### **Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

Материальная ответственность - это один из видов юридической ответственности, сущность которой определена в ст. 233 ТК РФ. Основанием для возложения материальной ответственности на сторону трудового договора является противоправное и виновное причинение ею другой стороне ущерба, если законодательством не предусмотрено иное.

Материальную ответственность сторон трудового договора по общему правилу принято делить на материальную ответственность работодателя и материальную ответственность работника, которая, в свою очередь, классифицируется на индивидуальную и коллективную, полную и ограниченную.

Материальная ответственность работодателя перед работником возникает в случае нанесения им ущерба работнику. В связи с этим важно раскрыть условия наступления такой ответственности: наличие вреда; противоправность действия (бездействия) работодателя; причинную связь между противоправным действием (бездействием) и причинением вреда; наличие трудового договора между работником и работодателем.

Работодатель несет материальную ответственность в следующих случаях: в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться;

за нанесение вреда имуществу работника; за задержку выплат по трудовому договору; за моральный вред.

Основные обязанности работника, относящиеся к этой теме, перечислены в ст. 21 ТК РФ.

Важно знать условия наступления материальной ответственности работника: нанесение прямого действительного ущерба; противоправное поведение работника; наличие причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим ущербом; наличие вины работника.

Особое внимание следует обратить на то, какой ущерб обязан возместить работник работодателю (ст. 238 ТК РФ) и в чем отличие материальной ответственности работника от

ответственности, установленной в гражданском праве. Работник всегда возмещает только прямой действительный ущерб, а сторона любого гражданского договора возмещает другой стороне убытки (ст. 15 ГК РФ), включающие кроме прямого ущерба упущенную выгоду.

Необходимо детально рассмотреть виды материальной ответственности работника перед работодателем. Крайне важно, рассматривая виды материальной ответственности, проанализировать вопросы, связанные с введением коллективной (бригадной) материальной ответственности, внимательно изучить случаи полной материальной ответственности, порядок удержаний ущерба из заработной платы работника. Необходимо также уяснить, кто и в соответствии с какими полномочиями может освободить работника от материальной ответственности (ст. 240 ТК РФ).

### **Тема 15. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**

Рыночные экономические отношения, с одной стороны, признают равенство прав и обязанностей в трудовых отношениях всех работников независимо от сферы их деятельности. С другой стороны, законодатель не может не учитывать особенности климатических условий, в которых трудятся работники, половозрастные особенности и другие факторы, требующие дифференцированного подхода к регулированию труда многих категорий работников. Трудовой кодекс выделяет особенности отдельных категорий работников, среди них в первую очередь, женщин.

Определяя особенности регулирования труда социально незащищенных работников, очень важно, с одной стороны, установить максимально возможный уровень защиты и учесть особенности их труда, а с другой - не «отпугнуть» работодателя предоставлением прав и гарантий при заключении трудового договора.

Необходимо иметь в виду, что помимо ТК РФ, федеральных законов устанавливать особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, руководителей организаций и других категорий работников возможно и в других нормативно-правовых актах или в договорах, соглашениях.

Следует обратить внимание на то, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

### **Тема 16. Защита трудовых прав работников**

Приступая к изучению способов защиты трудовых прав работников, следует учитывать, что в ст. 352 ТК РФ перечислены только основные их способы.

Проверка соблюдения законности и принятия мер по предупреждению нарушений в области трудового законодательства осуществляется в форме государственного надзора и контроля за выполнением трудового законодательства. Различие между надзорной и контрольной деятельностью, надзорными и контрольными органами сводятся к различиям между компетенцией, функциями и методами работы этих органов по проведению в жизнь предписаний об устранении нарушений в сфере трудового законодательства. Поэтому важно уяснить, что органы, осуществляющие государственный надзор - специально уполномоченные органы государства (прокуратура, Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда субъектов РФ, специализированные органы надзора в разных сферах труда), а государственный контроль осуществляют внутриведомственные и муниципальные органы.

Надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде проводится в двух основных сферах: сфере установления условий труда и в сфере применения установленных условий труда.

В зависимости от целей проведения надзорно-контрольных мероприятий принято выделять следующие виды контроля: предварительный (предупреждение трудовых правонарушений); текущий (правильное применение норм трудового законодательства); последующий (выявление трудовых правонарушений и восстановление прав).

Следует подчеркнуть особую значимость общественного контроля, который осуществляется профессиональными союзами.

Приступать к изучению самозащиты трудовых прав работника необходимо с юридического анализа Конституции РФ, где говорится о возможности защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (п. 2 ст. 45).

Далее необходимо понять сущность и способы самозащиты работниками своих трудовых прав, ее пределы.

### **Тема 17. Трудовые споры**

Трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, которыми являются работник и работодатель, могут возникать по самым разным поводам, основаниям и на любом этапе существования трудового правоотношения. Однако при этом конфликт не всегда может считаться синонимом термина «трудовой спор». Понятие индивидуального трудового спора определено в ст. 381 ТК РФ.

Индивидуальные трудовые споры можно разделить на различные виды, например, искового характера и неискового; в зависимости от процедуры рассмотрения (споры, рассматриваемые в КТС, судебном порядке, в порядке подчиненности).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и федеральными судами.

Необходимо внимательно изучить правовой статус КТС, порядок ее образования, состав, подведомственность споров. Следует отметить, что индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Наряду с изучением материальных норм права, регулирующих трудовые отношения, студентам необходимо внимательно изучить процедурные нормы, регламентирующие порядок рассмотрения и вынесения решения по спору в КТС.

Важное значение имеет изучение общего порядка рассмотрения в судах индивидуальных трудовых споров - по заявлению работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС, либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует законодательству. Студенту необходимо запомнить, какие споры рассматриваются непосредственно в суде, а также уяснить, какие сроки установлены в Трудовом кодексе РФ для защиты трудовых прав.

Участниками коллективных трудовых споров, с одной стороны, является группа работников, с другой стороны, работодатель или объединение работодателей.

Важное значение для изучения темы имеет анализ понятия «коллективный трудовой спор», сформулированного в ст. 398 ТК РФ, а также сущность стадий - примирительных процедур, через которые проходит его урегулирование: примирительная комиссия; посредник; трудовой арбитраж. Цель отдельной процедуры и всего процесса в целом - погасить конфликт, найти решения, удовлетворяющие обе стороны конфликта.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от

примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники и их представители вправе приступить к организации забастовки. Необходимо проанализировать правовое регулирование проведения забастовки как исключительного способа разрешения коллективного трудового спора. Следует также обратить внимание на изучение гарантий и компенсаций, которые ТК РФ предоставляет работникам, участвующим в забастовке.

### **Тема 18. Международное трудовое право**

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентированные с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Международные нормы труда следует рассматривать как важнейший источник российского трудового права, который расширяет, обогащает права граждан, открывает новые перспективы развития отечественного трудового законодательства, приведения его в соответствие с общепризнанными мировыми стандартами. Значительна роль международных трудовых норм в консолидировании нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, а также в активизации правотворческой деятельности законодателя.

Студенты должны хорошо знать источники международно-правового регулирования труда. Среди них важное место занимает Международная организация труда, которая для выполнения своих задач использует три основных метода работы: разработку, принятие международных норм и осуществление контроля за их соблюдением. Необходимо уяснить, что содержание международных стандартов труда, принятых ООН и МОТ, это концентрированное выражение мирового опыта, объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда.

### **Семинарские (практические) занятия**

Основой успешного усвоения курса «Трудовое право» является систематическая работа. Необходимо не только заслушивать и конспектировать лекции, но и активно работать на семинарских (практических) занятиях. Именно семинарские (практические) занятия по курсу представляют собой важнейшую форму работы студентов. Их значимость определяется следующими обстоятельствами:

Во-первых, характерной чертой семинарских (практических) занятий по курсу является изучение непосредственно системы правоотношений в сфере труда.

Во-вторых, на семинарских (практических) занятиях студент анализирует действующее законодательство в социально-трудовой сфере.

В-третьих, семинарские (практические) занятия по курсу учат студента таким необходимым профессиональным навыкам, как умение дискутировать, спорить, доказательно излагать свои мысли, внимательно подходить к аргументам своих оппонентов.

В-четвертых, семинарские (практические) занятия становятся основой, на которой будущий юрист правильно и профессионально формировать свою речь.

И, наконец, семинарские (практические) занятия дают студенту углубленное знание предмета, позволяющее ему использовать их при изучении смежных дисциплин.

Круг тем и вопросов, которые разбираются на семинарских (практических) занятиях, определяются планами семинарских (практических) занятий.

Поскольку главным объектом изучения на семинаре являются правоотношения, планы



семинарских (практических) занятий содержат список источников и литературы, который предлагается для анализа при раскрытии того или иного вопроса семинарского занятия. По каждой теме семинарского (практического) занятия предусмотрены реферативные сообщения (доклады) студентов, темы которых указываются в планах семинарских занятий.

Семинарские (практические) занятия проводятся в форме беседы, когда вся группа готовится по предложенным вопросам и участвует в обсуждении в равной мере. Уточнения, дополнения, комментарии, аргументированное опровержение сказанного выступающим – вот перечень возможностей проявить свои знания и свое понимание обсуждаемого вопроса каждым участником семинара. Ссылка на статьи действующего законодательства является обязательной.

На семинарских (практических) занятиях заслушиваются реферативные сообщения (доклады), сопровождающиеся рецензированием и обсуждением, решаются практические ситуации и тесты.

При изучении учебной дисциплины преподаватель может использовать интерактивные методы обучения, такие как: направленная дискуссия, творческие задания, работа в малых группах, деловые игры, позитивное комментирование и др. Интерактивные методы позволяют повысить процент усвоения учебного материала, добиться обратной информационной связи между студентами и преподавателем, а также заинтересовать и включить в работу малоактивных студентов.

№	Тема	План занятия
1	Предмет, метод, система трудового права.	<p>Понятие и роль труда в жизни общества.  Понятие и предмет трудового права, его особенности.  Цели и задачи трудового законодательства Российской Федерации. Особенности метода правового регулирования труда.  Система трудового права.  Соотношение трудового права со смежными отраслями российского права, связанными с трудом (гражданским, административным правом, правом социального обеспечения и др.).</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b>  Роль, задачи трудового права и тенденции его развития.</p>
2	Субъекты трудового права.	<p>Понятие, правовой статус субъектов трудового права.  Классификация субъектов трудового права.  Граждане как субъекты трудового права. Юридические лица как субъекты трудового права.  Администрация организации как субъект трудового права.  Трудовые коллективы, их полномочия и формы реализации в управлении организацией.  Профессиональные союзы как субъекты трудового права, их права и гарантии деятельности.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b>  Правовое положение иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Проблемы деятельности профессиональных союзов в Российской Федерации.</p>

		Федерации.
3	Основные принципы трудового права.	<p>Понятие и значение правовых принципов.  Классификация принципов правового регулирования труда.  Содержание основных принципов правового регулирования труда.  Соотношение принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.  Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b>  Основные принципы трудового права в соотношении с положениями международных актов, посвященных установлению основ правового регулирования труда.  <b>Задание:</b> Согласно классификациям составьте схему принципов трудового права.</p>
4	Источники трудового права.	<p>Понятие источников трудового права, их особенности.  Классификация источников трудового права.  Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.</p>
		<p>Акты текущего законодательства как источники трудового права. Акты социального партнерства как особые источники трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.  Значение руководящих постановлений высших судебных органов. Международные акты как источники трудового права.  Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц.  Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда, общее и специальное законодательство о труде.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b>  Анализ Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международных пактов 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» и «О гражданских и политических правах»;  Сравнительная характеристика Европейской социальной хартии (пересмотренной № 153) с трудовым законодательством РФ;  Специальное законодательство на примере Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».</p>

5	<p>Правоотношения в сфере труда.</p>	<p>Понятие, признаки и структура трудовых правоотношений. Система правовых отношений в сфере труда. Основания возникновения, изменения и прекращения собственно трудовых правоотношений. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, классификация и характеристика каждого вида. <b>Задание:</b> Составьте схему юридических фактов в сфере трудовых правоотношений.</p>
6	<p>Социальное партнерство в сфере труда.</p>	<p>Понятие и основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства. Уровни и формы социального партнерства. Коллективные переговоры, взаимные консультации. Участие работников в управлении организацией. Участие сторон в досудебном разрешении трудовых споров. Понятие, содержание и виды соглашений в сфере труда, порядок разработки и принятия. Понятие, стороны и содержание коллективного договора. Порядок разработки проекта и принятия коллективного договора. Сроки заключения коллективного договора, сфера и условия его действия. Ответственность сторон социального партнерства. <b>Реферативные сообщения (доклады):</b> Институт социального партнерства в зарубежных странах. <b>Задание:</b> Составьте образец коллективного договора.</p>
	<p>Правовое регулирование занятости и трудоустройства.</p>	<p>Понятие и формы занятости. Политика государства в сфере занятости населения. Гарантии права граждан на труд, их связь с правом на обеспечение занятости. Понятие трудоустройства, его формы и значение. Правовая организация трудоустройства. Квотирование рабочих мест. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан. Понятие безработного, его правовой статус. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. Права и обязанности органов службы занятости. Правовая регламентация использования иностранной рабочей силы в России и граждан Российской Федерации за рубежом. <b>Реферативные сообщения (доклады):</b> Скрытая безработица. Общественные работы в Российской Федерации. <b>Задание:</b> Составьте схему организации трудоустройства</p>

		граждан.
	Трудовой договор.	<p>Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от иных видов договоров.</p> <p>Содержание и форма трудового договора.</p> <p>Виды трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров.</p> <p>Порядок заключения трудового договора: необходимый возраст, документы, гарантии при приеме на работу, испытание при приеме на работу.</p> <p>Трудовая книжка.</p> <p>Изменение трудового договора: перевод на другую постоянную работу и перемещение, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.</p> <p>Отстранение от работы.</p> <p>Общие основания прекращения трудового договора.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Расторжение трудового договора, по обстоятельствам независящим от сторон.</p> <p>Порядок увольнения. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.</p> <p>Защита персональных данных работника.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте образец трудового договора (срочного, бессрочного и по совместительству).</p>
	Рабочее время и время отдыха.	<p>Понятие рабочего времени. Правовые нормы рабочего времени.</p> <p>Виды рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.</p> <p>Режим рабочего времени, его виды и порядок установления.</p> <p>Понятие и виды учета рабочего времени.</p> <p>Понятие и виды времени отдыха. Понятие отпуска и его виды.</p> <p>Условия и порядок предоставления отпусков.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Правовая категория рабочего времени в зарубежных странах.</p> <p>Правовая категория времени отдыха в зарубежных странах.</p>
0	Оплата труда.	<p>Основные понятия в сфере оплаты труда. Индексация заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.</p> <p>Формы оплаты труда.</p> <p>Системы оплаты труда: повременная, сдельная, премиальная и др. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.</p> <p>Исчисление средней заработной платы. Ограничение</p>

		<p>удержаний из заработной платы.  Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.  Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда.  Нормирование труда.  Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты, их виды.  <b>Реферативные сообщения (доклады):</b>  Государственные гарантии при направлении в служебную командировку.  <b>Задание:</b> Составьте схему, раскрывающую содержание основных систем оплаты труда.</p>
1	Дисциплина труда.	<p>Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.  Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.  Меры поощрения за успехи в труде, их виды и порядок применения. Поощрения за особые трудовые заслуги.  Дисциплинарная ответственность работников: понятие, основание и виды. Меры дисциплинарного взыскания, их виды. Порядок их применения, обжалования и снятия.  <b>Творческое задание:</b> В малых группах разыграйте порядок наложения дисциплинарного взыскания на работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка с составлением необходимых юридических документов.</p>
2	Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.	<p>Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.  Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.  Ученический договор: понятие, содержание, порядок заключения. Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с учебой.  <b>Задание:</b> Составьте образец ученического договора.</p>

13	Охрана труда.	<p>Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.</p> <p>Система законодательства об охране труда.</p> <p>Требования охраны труда. Нормы и правила по охране труда (единые, межотраслевые, отраслевые, локальные).</p> <p>Организация охраны труда.</p> <p>Права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, гарантии их обеспечения.</p> <p>Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда.</p> <p>Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.</p> <p>Расследование и учет несчастных случаев на производстве.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Особенности охраны труда женщин. Особенности охраны труда несовершеннолетних.</p> <p>Особенности охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью. <b>Задание:</b> схематично составьте алгоритм действий работодателя при несчастном случае на производстве.</p> <p><b>Творческое задание:</b> Инсценируйте расследование несчастного случая на производстве.</p>
14	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	<p>Понятие, основание и виды материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.</p> <p>Виды и пределы материальной ответственности работника.</p> <p>Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Особенности полной материальной ответственности работника.</p> <p>Порядок взыскания ущерба.</p> <p><b>Задания:</b></p> <p>Смоделируйте ситуацию по привлечению работника к полной материальной ответственности за ущерб, нанесенный имуществу работодателя, с составлением необходимых юридических документов.</p> <p>Составьте образец договора о полной материальной ответственности (индивидуальной, коллективной).</p>

15	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	<p>Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности правового регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда дистанционных работников.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.</p> <p>Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных и временных работах.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Правовое регулирование труда государственных и муниципальных служащих.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.</p> <p>Особенности регулирования труда работников транспорта.</p> <p>Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда медицинских работников. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.</p> <p>Особенности регулирования труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ.</p>
16	Защита трудовых прав работников.	<p>Понятие, сущность и значение защиты трудовых прав.</p> <p>Формы и стадии защиты трудовых прав.</p> <p>Способы защиты трудовых прав: понятие, особенности, виды. Самозащита работниками трудовых прав.</p> <p>Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.</p> <p>Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.</p> <p>Судебная защита трудовых прав работников.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Типичные нарушения в сфере труда, способы их преодоления.</p> <p>Защита социально-трудовых прав в Конституционном Суде Российской Федерации.</p> <p><b>Задание:</b> Схематично составьте алгоритм поведения по защите трудовых</p>

		прав.
17	Трудовые споры.	<p>Понятие и виды трудовых споров, причины их возникновения. Подведомственность и подсудность трудовых споров.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды и органы по их рассмотрению.</p> <p>Комиссия по трудовым спорам: образование, порядок и особенности рассмотрения трудового спора и исполнения решения.</p> <p>Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде. Коллективные трудовые споры: понятие, система органов и механизм их разрешения.</p> <p>Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.</p> <p>Забастовка. Реализация права на забастовку.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Судебная практика по трудовым спорам.</p> <p>Анализ ведущих постановлений Пленума Верховного Суда РФ, связанных с вопросами рассмотрения судебных дел по трудовым спорам.</p> <p><b>Задание:</b> Составьте образец искового заявления по трудовому спору (о восстановлении на работе, о взыскании неполученной заработной платы, об обжаловании наложенного дисциплинарного взыскания и т.п.).</p>
18	Международное трудовое право.	<p>Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда.</p> <p>Международная организация труда (МОТ): структура, задачи, принимаемые акты.</p> <p>Характеристика отдельных источников международного трудового права.</p> <p><b>Реферативные сообщения (доклады):</b></p> <p>Анализ основных конвенций и рекомендаций МОТ.</p> <p>Соотношение норм международного права и российского трудового законодательства.</p> <p><b>Творческое задание:</b> Подготовьте перечень действующих в Российской Федерации международных актов, содержащих нормы трудового права.</p>

### Самостоятельная работа

Успешное изучение учебной дисциплины «Трудовое право» предполагает не только освоение лекционного материала и закрепление его на семинарских (практических) занятиях, но и самостоятельную работу, умение применять системный и сравнительный методы исследования предмета, ясно выражать свои мысли в устной и письменной формах.

Самостоятельная работа включает в себя:



- изучение источников трудового права, основной и дополнительной литературы, указанной в методических рекомендациях по различным темам курса;
- конспектирование различных работ при подготовке к семинарским занятиям по темам учебного курса;
- анализ научной литературы по проблемам трудового права;
- поиск в энциклопедической литературе понятий, категорий, определений трудового права;
- подбор и анализ научного материала при подготовке реферативных сообщений (докладов) на практические занятия;
- предварительное ознакомление с программой курса перед лекцией;
- изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой;
- ознакомление с содержанием статей по трудовому праву;
- работа с дополнительной и справочной литературой по отдельным темам учебной дисциплины;
- решение задач, предложенных преподавателем, при подготовке к практическому занятию;
- подготовка реферативных сообщений для выступлений на практических занятиях;
- подготовка докладов на научных студенческих конференциях и в научных клубах;
- решение тестов, творческих заданий.

К особенностям самостоятельной работы студентов относится:

- использование электронной библиотеки и иных электронных ресурсов, доступ к которым организован в Институте;
- активное участие в научно-практических конференциях, научных конкурсах, олимпиадах, факультативных курсах;
- сбор, обобщение и анализ нормативных источников и иных материалов для практических занятий;
- использование опыта своей практической деятельности для подготовки к аудиторным занятиям по трудовому праву.

В конце каждого практического занятия студентам предлагаются определенные виды самостоятельной работы, например, вопросы для самоконтроля, тесты, задачи.

### **Примерный перечень тем контрольных работ:**

Предмет трудового права. Особенности метода трудового права.

Локальное правовое регулирование труда. Запрещение принудительного труда.

Свобода труда в свете Конституции Российской Федерации. Участие работников в управлении организацией.

Защитная функция профсоюзов на современном этапе. Трудовой договор: понятие и виды.

Коллективный договор на современном этапе. Участие работников в управлении организацией. Работник как сторона трудового договора.

Работодатель как сторона трудового договора. Государственная политика в сфере занятости.

Правовое положение иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Изменение условий трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.

Ученический договор.

Защита персональных данных работника.

Особенности регулирования труда руководителя организации.

Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.

Понятие и виды времени отдыха. Понятие рабочего времени и его виды.

Порядок предоставления ежегодных отпусков. Режим рабочего времени.

Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование заработной платы.

Гарантии в трудовом праве.

Правовое регулирование служебных командировок. Полная материальная ответственность работника.

Материальная ответственность работодателя. Охрана труда женщин.

Охрана труда несовершеннолетних.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования и действия. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. Международно-правовое регулирование труда.

## ОБЩИЕ ПОНЯТИЯ

**Оценочные средства** – фонд контрольных заданий, а также описаний форм и процедур, предназначенных для определения степени сформированности результатов обучения студента по конкретной дисциплине.

К *оценочным средствам* результатов обучения относятся:

**Устный опрос (экзамен, теоретический зачет)** – диалог преподавателя со студентом, цель которого – систематизация и уточнение имеющихся у студента знаний, проверка его индивидуальных возможностей усвоения материала.

**Коллоквиум** – способ промежуточной проверки знаний, умений, навыков студента в середине семестра по пройденным темам изучаемого предмета.

**Тесты** – инструмент, с помощью которого педагог оценивает степень достижения студентом требуемых знаний, умений, навыков. Составление теста включает в себя создание выверенной системы вопросов, собственно процедуру проведения тестирования и способ измерения полученных результатов.

**Контрольная работа** – средство промежуточного контроля остаточных знаний и умений, обычно состоящее из нескольких вопросов или заданий, которые студент должен решить, выполнить.

**Лабораторная работа** – оценка способности студента применить полученные ранее знания для проведения анализа, опыта, эксперимента и выполнения последующих расчетов, а также составления выводов.

**Курсовая работа** – научно-методическая работа, выполняемая студентом самостоятельно, с учетом определенных требований, под руководством выбранного преподавателя, в заданные сроки.

**Проектная деятельность** – воплощение имеющегося замысла, идеи, образа решения какой-либо проблемы в подходящей для этого форме (описание, обоснование, расчеты, чертежи).

**Творческие задания** – самостоятельная творческая деятельность студента, в которой он реализует свой личностный потенциал, демонстрирует умение грамотно и ясно выражать свои мысли, идеи.

**Презентация** – представление студентом наработанной информации по заданной тематике в виде набора слайдов и спецэффектов, подготовленных в выбранной программе.

**Деловая игра** – средство проверки знаний, умений, навыков студента принимать решения в условиях смоделированной проблемной ситуации.

**Кейс-задача** – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Студент самостоятельно формулирует цель, находит и собирает информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

**Интервью** – одна из разновидностей разговора между двумя и более собеседниками по заранее обдуманному алгоритму, цель которой – выявить имеющиеся знания, умения, навыки у опрашиваемого/опрашиваемых.

**Доклад, сообщение** – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

**Реферат** – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемого вопроса, приводит различные точки зрения, а также собственное понимание проблемы.

**Эссе** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

**Портфолио** – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Трудовое право	<p><b>Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования (аудитория № 3):</b></p> <p>- <i>специализированная мебель:</i>          столы обучающихся;          стулья обучающихся;          стол педагогического работника;          стул педагогического работника;          стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий;          - <i>технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории, в том числе демонстрационное оборудование:</i>          многофункциональное устройство (принтер, сканер, ксерокс);          интерактивная доска;          мультимедийный проектор;          ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде лицензиата</p>	<p>170001,          Тверская область,          г. Тверь,          ул. Спартака,          д. 26а          (39,2 кв.м.,          1 этаж,          помещение № 3)</p>	<p>Безвозмездное пользование</p>	<p>Богачев Сергей Александрович</p>	<p>Договор безвозмездного пользования недвижимым имуществом № 01-18/Н от 01.11.2020 с приложениями №№ 1-3; срок действия договора: с 01.11.2020 по 30.09.2025</p>
	<p><b>Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, с перечнем основного оборудования (учебный зал судебных заседаний) (аудитория № 23):</b></p> <p>- <i>специализированная мебель:</i>          рабочие места обучающихся/участников процесса: столы, стулья;          атрибуты, отражающие судебную символику (судебная мантия, герб, флаг, молоток судьи);          рабочее место судьи: стол, стул;</p>	<p>170001,          Тверская область,          г. Тверь,          ул. Спартака,          д. 26а          (74,0 кв.м.,          2 этаж,          помещение № 23)</p>	<p>Безвозмездное пользование</p>	<p>Богачев Сергей Александрович</p>	<p>Договор безвозмездного пользования недвижимым имуществом № 01-18/Н от 01.11.2020 с приложениями №№ 1-3; срок действия договора: с 01.11.2020 по 30.09.2025</p>

	<p>рабочее место секретаря: стол, стул;  рабочее место выступающего: стол, трибуна для выступления переносная;  рабочее место государственного обвинителя (прокурора): стол, стул;  рабочее место адвоката (защитника): стол, стул;  стол для подсудимого;  стул для подсудимого;  - <i>технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:</i>  мультимедийный проектор;  магнитно-маркерная доска;  экран;  ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде лицензиата;  - <i>нормативно-правовые акты:</i>  уголовный кодекс;  уголовно-процессуальный кодекс;  гражданский кодекс;  гражданско-процессуальный кодекс;  арбитражный процессуальный кодекс</p>				
	<p><b>Помещение для организации практической подготовки обучающихся с перечнем основного оборудования - Кабинет юридических процессов № 514:</b>  - столы;  - стулья;  - доски маркерные;  - шкафы;  - моноблоки 19,5” «Lenovo»</p>	<p>170100,  Тверская область,  г. Тверь,  Тверской пр-кт, д. 3  (61,3 кв.м., помещение  № 514)</p>	<p>Практическая подготовка</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью  «ЮЛКО»</p>	<p><b>Договор № 1</b>  о практической подготовке обучающихся, заключенный между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы от 25.01.2023; срок действия договора:</p>

					с 25.01.2023 по 24.01.2028
	<p><b>Помещение для организации практической подготовки обучающихся с перечнем основного оборудования - Кабинет для консультаций с клиентами № 515:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- шкафы;</li> <li>- столы рабочие;</li> <li>- стулья;</li> <li>- принтер;</li> <li>- компьютер;</li> <li>- монитор</li> </ul>	<p>170100, Тверская область, г. Тверь, Тверской пр-кт, д. 3 (43,0 кв.м., помещение № 515)</p>	<p>Практическая подготовка</p>	<p>Общество с ограниченной ответственностью «ЮЛКО»</p>	<p><b>Договор № 1</b> о практической подготовке обучающихся, заключенный между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы от 25.01.2023; срок действия договора: с 25.01.2023 по 24.01.2028</p>
	<p><b>Помещение для организации практической подготовки обучающихся с перечнем основного оборудования - Зал судебных заседаний Пролетарского районного суда г. Твери (Тверского областного суда) (кабинет № 12):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- столы для участников судебного процесса;</li> <li>- стулья для участников судебного процесса;</li> <li>- трибуна;</li> <li>- моноблок;</li> <li>- комплект мебели для ведения судебных процессов;</li> <li>- флаг Российской Федерации;</li> <li>- герб Российской Федерации;</li> <li>- комплект одежды для судей;</li> <li>- оборудованное место для подсудимого;</li> <li>- демонстрационные материалы;</li> <li>- колонки</li> </ul>	<p>170001, Тверская область, г. Тверь, проспект Калинина, дом 16 (71,0 кв.м., помещение № 12)</p>	<p>Практическая подготовка</p>	<p>Тверской областной суд</p>	<p><b>Договор № 2</b> о практической подготовке обучающихся, заключенный между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы от 25.01.2023;</p>

					срок действия договора: с 25.01.2023 по 24.01.2028
	<p><b>Помещение для организации практической подготовки обучающихся с перечнем основного оборудования - Комната для консультаций адвокатов Пролетарского районного суда г. Твери (Тверского областного суда) (кабинет № 37):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- столы;</li> <li>- стулья;</li> <li>- трибуна;</li> <li>- моноблок;</li> <li>- колонки</li> </ul>	<p>170001, Тверская область, г. Тверь, проспект Калинина, дом 16 (41,0 кв.м., помещение № 37)</p>	Практическая подготовка	Тверской областной суд	<p><b>Договор № 2</b> о практической подготовке обучающихся, заключенный между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы от 25.01.2023; срок действия договора: с 25.01.2023 по 24.01.2028</p>
	<p><b>Помещение для самостоятельной работы обучающихся с перечнем основного оборудования (аудитория № 14):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Столы для обучающихся;</li> <li>Стулья для обучающихся;</li> <li>Стол для педагогического работника;</li> <li>Стул для педагогического работника;</li> <li>Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата;</li> <li>Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата;</li> <li>Принтер со сканером</li> </ul>	<p>170001, Тверская область, г. Тверь, ул. Спартака, д. 26а (22,5 кв.м., 1 этаж, помещение № 14)</p>	Безвозмездное пользование	Богачев Сергей Александрович	<p>Договор безвозмездного пользования недвижимым имуществом № 01-18/Н от 01.11.2020 с приложениями №№ 1-3; срок действия договора: с 01.11.2020 по 30.09.2025</p>

	<p><b>Помещение для самостоятельной работы обучающихся с перечнем основного оборудования (аудитория № 22):</b>  Столы для обучающихся;  Стулья для обучающихся;  Стол для педагогического работника;  Стул для педагогического работника;  Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата;  Ноутбуки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата;  Принтер со сканером</p>	<p>170001,  Тверская область,  г. Тверь,  ул. Спартака,  д. 26а  (19,3 кв.м.,  2 этаж,  помещение № 22)</p>	<p>Безвозмездное  пользование</p>	<p>Богачев Сергей  Александрович</p>	<p>Договор  безвозмездного  пользования  недвижимым  имуществом  № 01-18/Н  от 01.11.2020  с приложениями  №№ 1-3;  срок действия  договора:  с 01.11.2020  по 30.09.2025</p>
--	--	---	---------------------------------------	--	---