

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 27.02.2023 12:14:09
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e33a8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

**Кубанский институт социэкономики и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**



Утверждаю
Директор КубИСЭП (филиала)
ОУП ВО «АТиСО»
В.В.Кулинченко
26 марта 2019 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ДОГОВОРЫ О ТРУДЕ В СФЕРЕ
ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Направленность/профиль подготовки
Юриспруденция

Степень/квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

ФГОС ВО
№ 1511 от 01 декабря 2016 г

Год набора - 2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

*Одобрено на заседании кафедры гражданского и трудового права
КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 6 от 28 февраля 2019 г.)*

*Рекомендовано на заседании учебно-методического совета КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 3 от 04 марта 2019 г.)*

*Утверждено решением ученого совета ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 52 от 26 марта 2019 г.)*

Согласовано:

**Зам. директора по УиВР КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»**

/И.Г.Жукова

**Начальник УМО КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»**

/Н.А.Шевчук

**Заведующая библиотекой КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»**

/Н.Б.Гришко

СОДЕРЖАНИЕ

1	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий	6
4.1	<i>Структура дисциплины</i>	6
4.2	<i>Содержание дисциплины</i>	8
4.3	<i>План практических занятий</i>	10
4.4	<i>Лабораторные занятия</i>	23
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	23
5.1	<i>Рекомендуемая литература</i>	23
5.2	<i>Вопросы для самопроверки</i>	25
5.3	<i>Вопросы для самостоятельного изучения</i>	28
5.4	<i>Практические задания для самостоятельного изучения</i>	28
5.5	<i>Вопросы для самоконтроля</i>	30
5.6	<i>Основные термины и понятия</i>	31
6	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	36
7	Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины	36
7.1	<i>Основная литература</i>	36
7.2	<i>Дополнительная литература</i>	37
7.3	<i>Нормативные правовые акты</i>	38
7.4	<i>Периодические издания</i>	39
8	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	39
9	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	40
9.1	<i>Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента</i>	40
9.2	<i>Методические указания по подготовке к практическим занятиям</i>	40
9.3	<i>Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям</i>	42
9.4	<i>Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ</i>	42
9.5	<i>Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ</i>	42
9.6	<i>Методические указания по подготовке к зачету</i>	42

10	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	43
11	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	43
12	Образовательные технологии	44
	<i>Приложение № 1 к разделу № 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</i>	45
6.1.	<i>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования</i>	45
6.2	<i>Описание показателей, критериев оценивания компетенций, шкал оценивания</i>	45
6.3	<i>Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины</i>	47
6.3.1	Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету по дисциплине	47
6.3.2	Тестовые материалы для проведения текущей аттестации	49
6.3.3	Тематика курсовых работ	53
6.3.4	Тематика контрольных работ	53
6.4	<i>Дополнительные задания</i>	53
6.4.1	Ситуационные задания	53
6.5	<i>Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</i>	58

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями освоения дисциплины «Договоры о труде в сфере действия трудового права» является приобретение обучающимся компетентности в сфере договорного регулирования трудовых правоотношений; базовых теоретических знаний о сущности содержания трудовых договоров, порядке их заключения, изменения и прекращения, способностей по практическому применению полученных знаний в будущей профессиональной деятельности.

Достижению указанной цели способствует решение следующих **задач**:

- освоение студентами теории договорного регулирования отношений в трудовом праве;
- анализ и усвоение содержания нормативных правовых актов, регулирующих заключение, изменение и прекращение трудовых договоров;
- приобретение студентами навыков правоприменительной деятельности, способности мотивированно отстаивать определенную позицию при рассмотрении споров в судах;
- приобретение студентами навыков научной деятельности;
- формирование у студентов правозащитной мотивации, гуманного отношения к работникам, стремления урегулировать трудовые конфликты в досудебном порядке.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов

следующих компетенций:

Общепрофессиональных:

ОПК-1 - способностью соблюдать законодательство РФ, в том числе Конституцию РФ, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

Профессиональных:

ПК - 7 - владением навыками подготовки юридических документов.

В результате освоения компетенции ОПК-1 студент должен:

Знать: основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений и договоров.

Уметь: оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы.

Владеть: юридической терминологией, навыками работы с правовыми актами.

В результате освоения компетенции ПК-7 студент должен:

Знать: основные термины в сфере действия трудового права.

Уметь: уяснять содержание договоров в сфере действия трудового права.

Владеть: юридической терминологией; навыками работы с законами и правовыми актами; навыками правильного и полного отражения результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

В соответствии с ФГОС ВО, учебным планом - дисциплина «Договоры о труде в сфере действия трудового права» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б.1 ОПОП ВО направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Изучение данного курса дает возможность студентам получить представление о правовых основах трудовых правоотношений, вытекающих из договоров. Данная дисциплина связана с различными отраслями права (конституционным, административным, гражданским, трудовым, международным, гражданским процессуальным, муниципальным правом и т.д.).

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины:

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных в результате изучения следующих дисциплин: Теория государства и права, Конституционное право, Уголовное право, Административное право, Гражданское право, Трудовое право, Муниципальное право.

Перечень дисциплин, для изучения которых необходимы знания данной дисциплины:

Знания данной дисциплины являются вспомогательными при изучении дисциплин:
Система социальной защиты работников.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов				
	ОФО	ОЗФО	ОЗФО (ускор)	ЗФО	ЗФО (ускор)
<i>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</i>	2/72	2/72	2/72	2/72	2/72
<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</i>					
Аудиторная работа (всего)	24	16	6	8	-
в том числе:					
<i>Лекции</i>	10	6	2	4	-
<i>Практические занятия</i>	14	10	4	4	-
<i>Самостоятельная работа обучающегося</i>	48	56	66	60	-
<i>Вид промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет</i>				

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины:

72- часа (очная форма)

2- зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Учение о трудовом договоре	2	-	2	-	-	-	-	6	ОПК-1 ПК-7
2	Заключение и форма трудового договора	3	2	1	-	-	2	2	6	
3	Основания и порядок изменения трудового договора	5	2	1	-	-	4	2	6	
4	Прекращение трудового договора: общие положения	1	-	1	-	-	-	-	6	
5	Прекращение трудового договора по волеизъявлению сторон	2	-	2	-	-	-	-	6	
6	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	3	-	1	-	-	2	-	6	
7	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон вследствие нарушения правил заключения трудового договора	5	-	1	-	-	4	-	6	
8	Особенности заключения договора с отдельными категориями работников	3	2	1	-	-	2	2	6	
ИТОГО		24	6	10	-	-	14	6	48	

Общая трудоемкость дисциплины:

72- часа (очно-заочная форма)

2- зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Учение о трудовом договоре	0.5	-	0.5	-	-	-	-	7	ОПК-1 ПК-7
2	Заключение и форма трудового договора	2.5	2	0.5	-	-	2	2	7	
3	Основания и порядок изменения трудового договора	3	1	1	-	-	2	1	7	
4	Прекращение трудового договора: общие положения	1	-	1	-	-	-	-	7	
5	Прекращение трудового договора по волеизъявлению сторон	1	-	1	-	-	-	-	7	
6	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	3	-	1	-	-	2	-	7	
7	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон вследствие нарушения правил заключения трудового договора	2.5	-	0.5	-	-	2	-	7	
8	Особенности заключения договора с отдельными категориями работников	2.5	1	0.5	-	-	2	1	7	
ИТОГО		16	4	6	-	-	10	4	56	

Общая трудоемкость дисциплины:

72- часа (очно-заочная форма (ускоренно))

2- зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Учение о трудовом договоре	0.5	-	0.5	-	-	-	-	8	ОПК-1 ПК-7
2	Заключение и форма трудового договора	1	1	-	-	-	1	1	10	
3	Основания и порядок изменения трудового договора	1	0.5	-	-	-	1	0.5	8	
4	Прекращение трудового договора: общие положения	0.5	-	0.5	-	-	-	-	8	
5	Прекращение трудового договора по волеизъявлению сторон	0.5	-	0.5	-	-	-	-	8	
6	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	0.5	-	-	-	-	0.5	-	8	
7	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон вследствие нарушения правил заключения трудового договора	1	-	0.5	-	-	0.5	-	8	
8	Особенности заключения договора с отдельными категориями работников	1	0.5	-	-	-	1	0.5	8	
ИТОГО		6	2	2	-	-	4	2	66	

Общая трудоемкость дисциплины:

72- часа (заочная форма)

2- зачетные единицы

зачет - форма промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов/тем	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
1	Учение о трудовом договоре	0.5	-	0.5	-	-	-	-	4	ОПК-1 ПК-7
2	Заключение и форма трудового договора	1.5	1	0.5	-	-	1	1	8	
3	Основания и порядок изменения трудового договора	1.5	0.5	0.5	-	-	1	0.5	8	
4	Прекращение трудового договора: общие положения	0.5	-	0.5	-	-	-	-	8	
5	Прекращение трудового договора по волеизъявлению сторон	0.5	-	0.5	-	-	-	-	8	
6	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	1	-	0.5	-	-	0.5	-	8	
7	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон вследствие нарушения правил заключения трудового договора	1	-	0.5	-	-	0.5	-	8	
8	Особенности заключения договора с отдельными категориями работников	1.5	0.5	0.5	-	-	1	0.5	8	
ИТОГО		8	2	4	-	-	4	2	60	

4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**Тема 1. Учение о трудовом договоре**

Свобода труда и трудовой договор. Становление договора личного найма. Развитие законодательства и теории трудового договора. Понятие и функции трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Классификация трудовых договоров. Нетипичные договоры о труде. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений.

Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора.

Содержание трудового договора. Понятие и виды условий, составляющих содержание договора. Общая характеристика отдельных условий, составляющих содержание трудового договора.

Тема 2. Заключение и форма трудового договора

Общие вопросы заключения трудового договора: понятие заключения трудового договора, оферта при заключении трудового договора, акцепт при заключении трудового договора. Заключение срочного трудового договора.

Гарантии при заключении трудового договора. Ограничение договорной свободы в трудовых правоотношениях. Вступление трудового договора в силу. Оформление приема на работу. Приказ о приеме на работу: порядок составления и ознакомления с ним работника. Оформление личного дела работника.

Тема 3. Основания и порядок изменения трудового договора

Понятие и формы изменения трудового договора. Переводы на другую работу: понятие и виды. Дополнительные гарантии при переводах для отдельных категорий работников.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Отказ работника от работы в новых условиях и его правовые последствия.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации. Правовые последствия отказа работника от работы в этих случаях.

Отстранение от работы: понятие, круг обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы, правовые последствия. Составление приказа о переводе и перемещении, ознакомление с ним работника.

Внесение записей в трудовую книжку и личное дело.

Тема 4. Прекращение трудового договора: общие положения

Понятие и виды оснований прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора. Соотношение понятий «прекращение трудового договора», расторжение трудового договора», «увольнение». Аннулирование трудового договора.

Социальные гарантии при прекращении трудового договора в связи: с ликвидацией работодателя, сокращением численности или штата работников, сменой собственника имущества организации.

Тема 5. Прекращение трудового договора по волеизъявлению сторон

Основания прекращения трудового договора по волеизъявлению сторон. Истечение срока действия срочного трудового.

Перевод работника к другому работодателю или переход на выборную должность.

Прекращение трудового договора по основаниям, установленным соглашением сторон.

Порядок расторжения трудового договора собственному желанию. Отказ работника от продолжения работы: в связи со сменой собственника имущества организации собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией, изменением определенных сторонами условий трудового договора перемещением работодателя в другую местность.

Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Тема 6. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

Виды оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Общие и специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Условия прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по основаниям, связанным, связанным с проведением у работодателя правовых и (или) организационно-технических мероприятий: ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального Прекращение трудового договора в связи с виновными действиями работника.

Прекращение трудового договора по основаниям, связанным с иными обстоятельствами, исключающими возможность применения труда работника в данной должности или на данной работе: несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, по результатам испытания.

Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон вследствие нарушения правил заключения трудового договора

Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц: призыв на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; неизбрание на должность; осуждение к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, истечение срока действия, приостановление или лишение специального права; прекращение допуска к государственной тайне; отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе, дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником

обязанностей по трудовому договору. Приведение общего количества иностранных работников или лиц без гражданства, в соответствии с допустимой долей.

Прекращение трудового договора в силу наступления определенных событий: смерть работника, работодателя - физического лица; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил, исключающих продолжение работы в случаях установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Тема 8. Особенности заключения договора с отдельными категориями работников

Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками. Гарантии, предоставляемые несовершеннолетним при приеме и увольнении с работы.

Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей при расторжении трудового договора. Распространение трудовых правовых гарантий женщин на мужчин, воспитывающих детей.

Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером. Дополнительные основания увольнения руководителя организации.

Особенности заключения и прекращения трудового договора при работе по совместительству

Трудовой договор с работниками, заключенный на срок до двух месяцев: особенности.

Заключение и расторжение трудового договора на выполнение сезонной работе.

Особенности трудового договора, заключаемого с работодателем – физическим лицом.

4.3. ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1

Тема 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Практическое занятие проводится в интерактивной форме

(дискуссия, рассмотрение ситуационных заданий и задач, доклады и реферирование)

Вопросы для обсуждения

1. Гарантии при заключении трудового договора.
2. Посредничество при найме на работу.
3. Способы подбора кадров: проведение собеседования (интервью); профессиональные (тестовые) испытания; справка-резюме.
4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
5. Трудовая книжка.
6. Оформление приема на работу.
7. Фактический допуск к работе и его правовые последствия.
8. Необоснованный отказ в приеме на работу и его правовые последствия.

Контрольные вопросы по теме:

- 1) Какие гарантии при заключении трудового договора Вы знаете?
- 2) Какие организации осуществляют посредничество при найме на работу?
- 3) Перечислите документы, необходимые при приеме на работу.
- 4) Какие записи не вносятся в трудовую книжку?
- 5) С какими документами необходимо ознакомить под роспись работника при приеме на работу?
- 6) Какие документы обязан выдать работодатель в случае отказа в приеме на работу?
- 7) Кто имеет право разрешить (допустить) к работе без оформления?

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. Морозов был принят на работу главным бухгалтером в порядке перевода с шестимесячным испытательным сроком.

Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Морозова нарушено трудовое законодательство.

Составьте заключение юрисконсульта.

Задание 2. В связи с уклонением от предоставления декларации о доходах Коровину было отказано в приеме на работу на должность начальника отдела внешнеэкономических связей Администрации Краснодарского края. В своей жалобе на действия Администрации Коровин указал, что при трудоустройстве им были представлены все документы, перечисленные в ТК РФ. Сославшись на положения ТК РФ, запрещающие требовать при приеме на работу документы, не предусмотренные законодательством, Коровин требовал признать действия Администрации незаконными, направленными на дискриминацию в зависимости от имущественного положения.

Обоснована ли позиция Коровина? Какими нормативными актами регулируются в данном случае трудовые отношения?

Задание 3. Не получив в полном объеме расчета при увольнении, Задорина обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ей недостающей части заработной платы. В ходе разбирательства было установлено, что при заключении трудового договора ей была установлена заработная плата, в два раза превышающая предусмотренную штатным расписанием. Все время работы на предприятии заработная плата выплачивалась Задориной в размере, предусмотренном трудовым договором. Однако после подачи ею заявления об увольнении директор распорядился снизить ей заработную плату до размеров, установленных штатным расписанием, мотивируя это необходимостью приведения всех отношений по оплате труда в соответствии с законодательством.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задание 4. Программист Лопатов и бухгалтер Титов в октябре были призваны в Вооруженные Силы РФ. Лопатов – как лейтенант запаса, а Титов – в качестве рядового. Пробыв в армии один год, они были уволены в запас по состоянию здоровья. По возвращении домой, Лопатов и Титов обратились в отдел кадров организации, где они работали до призыва, с просьбой взять их на прежние должности, однако в удовлетворении их просьб им было отказано в связи с отсутствием вакантных мест. Считая, что им неправильно отказали в восстановлении на работе, Лопатов и Титов обратились за разъяснением к адвокату.

Составьте письменный ответ адвоката.

Темы сообщений, рефератов:

- 1) Гарантии при заключении трудового договора.
- 2) Посредничество при найме на работу
- 3) Фактический допуск к работе и его правовые последствия.
- 4) Необоснованный отказ в приеме на работу и его правовые последствия.

Рекомендуемая литература

Основная:

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83054.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительная:

Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>

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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64392.html>. - ЭБС «IPRbooks».

Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47159>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1574>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2**Тема 3. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА****Практическое занятие проводится в интерактивной форме****(дискуссия, рассмотрение ситуационных заданий и задач, доклады и реферирование)****Вопросы для обсуждения**

1. Понятие и виды изменений трудового договора.
2. Перевод работника на другую работу. Отличие перевода от перемещения.
3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
4. Временный перевод на другую работу.
5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
7. Отстранение от работы.

Контрольные вопросы по теме:

- 1) Дайте понятие изменения трудового договора.
- 2) Перечислите случаи (виды) изменения трудового договора.
- 3) В чем состоит отличие перевода от перемещения? Приведите примеры.
- 4) Соотнесите понятия «изменение определенных сторонами условий трудового договора» и «перевод».
- 5) Что такое организационные условия труда?
- 6) Что такое технологические условия труда?
- 7) Перечислите случаи отстранения от работы, предусмотренные в законе.

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. Машинист электровоза Чибиряев за проезд запрещающего знака светофора и создание на участке движения аварийной обстановки был приказом заместителя начальника Московской железной дороги переведен на работу в управление сигнализации пути. При этом его месячный заработок уменьшился на 500 рублей.

Чибиряев, не отрицая, что грубое нарушение правил движения допустил по своей вине, обратился в КТС с просьбой отменить наложенное на него дисциплинарное взыскание, поскольку был переведен без учета профессии и без указания срока.

Правомерно ли требование Чибиряева? Решите дело.

Задание 2. Бобылев работал старшим инженером-технологом отдела. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога организации. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, не согласившись с таким решением, обратился за разъяснениями в юридическую консультацию.

Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам? Дайте ответ юридической консультации

Задание 3. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, директор перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого работодателем был найден подходящий, по их мнению, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложили вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

Задание 4. В мае, у электросварщика Дятлова было установлено профессиональное заболевание, возникшее в связи с плохим обеспечением безопасных условий труда. В июне он

был уволен по несоответствию занимаемой должности, поскольку рекомендация исключала работу электросварщиком, а от перевода на другую, нижеоплачиваемую работу Дятлов отказался.

Постройте хронологическую цепочку действий работодателя со ссылками на нормативные акты.

Темы сообщений, рефератов

- 1) Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
- 2) Временный перевод на другую работу.
- 3) Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
- 4) Отстранение от работы и его отличие от перевода.

Рекомендуемая литература

Основная:

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83054.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительная:

Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>

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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64392.html>. - ЭБС «IPRbooks».

Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47159>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1574>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3

Тема 6. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

План занятия:

1. Понятие и виды расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Общие и специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2. Расторжение трудового договора при отсутствии виновных действий работника:

3. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

4. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

5. Расторжение трудового договора в связи с виновными действиями работника:

6. Расторжение трудового договора вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7. Расторжение трудового договора вследствие прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

8. Расторжение трудового договора вследствие появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

9. Расторжение трудового договора за совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

10. Расторжение трудового договора вследствие совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

11. Расторжение трудового договора вследствие представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
12. Порядок расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.
13. Размеры выходного пособия при индивидуальных увольнениях по инициативе работодателя.
14. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Контрольные вопросы по теме:

1. Классифицируйте основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
2. Дайте понятие прогула.
3. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарное взыскание.
4. Каков порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при увольнении члена профсоюза?
5. Какие гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора Вы знаете?
6. Порядок расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя?
7. Размеры выходного пособия при индивидуальных увольнениях по инициативе работодателя?
8. Обязательно ли участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя?

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по сокращению численности и штата работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Как должно быть решено дело в суде?

Задание 2. Учительница Рудина была уволена из школы по мотивам совершения проступков, несовместимых с продолжением работы преподавателем. Она была груба с учениками, давала им клички, на уроках ела, носила мини-юбки. Кроме того, Рудина нетерпимо относилась к другим преподавателям школы.

Директор школы поставил вопрос об увольнении Рудиной с работы.

Приказом от 18 декабря она была уволена с работы на основании п. 8 ст. 81 ТК РФ. Смородина обратилась в суд. В обосновании своих требований о восстановлении на работе она указала, что с директором школы у нее сложились неприязненные отношения и что уволить ее до окончания учебного года он не вправе.

Как решить спор по существу?

Задание 3. Миронова, проработав в прокуратуре помощником прокурора 18 лет и не имея дисциплинарных взысканий, была уволена за совершение порочащего поступка – сокрытие при поступлении на работу сведений о судимости мужа. Муж был осужден более 20 лет назад, о чем она не знала. Судимость была погашена. Миронова в течение 4 лет обращалась в суд за защитой чести и достоинства, но судебные органы не принимали ее искового заявления.

Можно ли считать увольнение Мироновой законным?

Задание 4. Рабочий частного предприятия Шинелев был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Шинелев подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнения по собственному желанию),

так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск.

Правильно ли решил суд?

Задание 5. Хомутова на основании заключения МСЭК нуждалась по состоянию здоровья в более легкой работе без поднятия тяжестей. По приказу работодателя Хомутову была переведена на другую работу без ее согласия. Однако она отказалась приступить к этой работе и была уволена за прогул. Хомутова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия администрации? Какое решение должен вынести суд?

Задание 6. Кладовщик Новиков за хищение имущества по месту работы осужден к лишению свободы. Через шесть месяцев после вступления приговора в законную силу дело в отношении Новикова было пересмотрено в порядке надзора и прекращено за отсутствием состава преступления. После возвращения из исправительной колонии Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате за время вынужденного прогула. Ответчик иск не признал и пояснил, что Новиков уволен после вынесения приговора судом и что в настоящее время он не может быть принят на работу, т.к. вакантных мест в организации нет.

Разрешите сложившуюся ситуацию.

Задание 7. Уборщица Машкова уволена за утрату доверия. Основание увольнения – жалобы сотрудников на пропажу различных предметов и небольших сумм денег из карманов верхней одежды и из рабочих столов в помещениях, где Машкова производила уборку.

Обосновано ли увольнение Машковой?

Задание 8. Фасовщица АО «Химфарм» Злобина в нарушение правил техники безопасности работала с наркотическими веществами без специальных перчаток, автоматически облизывая пересыхающие пальцы. К концу смены она была в наркотическом состоянии. Приказом генерального директора Злобина уволена за появление на работе в наркотическом опьянении.

Правомерно ли увольнение Злобиной? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе она обратилась?

Темы сообщений, рефератов:

- 1) Расторжение трудового договора при отсутствии виновных действий работника;
- 2) Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) Расторжение трудового договора в связи с виновными действиями работника;

Рекомендуемая литература

Основная:

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83054.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительная:

Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>

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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64392.html>. - ЭБС «IPRbooks».

Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47159>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1574>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4**Тема 7. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА****План занятия:**

1. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.
2. Неизбрание на должность.
3. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.
4. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
5. Смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим.
6. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Контрольные вопросы по теме:

- 1) Каков порядок прекращения трудового договора в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению уполномоченных органов?
- 2) Каков порядок прекращения трудового договора в случае неизбрания на должность?
- 3) Как прекратить трудовой договор с работником, осужденным к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.
- 4) Что такое дисквалификация?

Краткие фабулы ситуаций:

1. Кассир банка «Воронеж» Соловьева приказом директора уволена вследствие восстановления на этой должности реабилитированной Саенко, ранее занимавшей эту должность. Соловьева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В исковом заявлении она указала, что в филиале банка имеется другая работа, которую она могла бы выполнять.

Какое решение должен принять суд? Составьте решение.

Темы сообщений, рефератов:

Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией работника.

Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность.

Рекомендуемая литература**Основная:**

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83054.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительная:

Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>

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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64392.html>. - ЭБС «IPRbooks».

Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47159>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1574>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5**Тема 8. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ**

Практическое занятие проводится в интерактивной форме (дискуссия, рассмотрение ситуационных заданий и задач, доклады и реферирование)

Вопросы для обсуждения

1. Критерии дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
4. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером.
5. Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.
6. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица.

Контрольные вопросы по теме:

- 1) Что понимается под дифференциацией в трудовом праве? В трудовом договоре?
- 2) В чем состоят особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями?
- 3) В чем состоят особенности регулирования труда несовершеннолетних работников?
- 4) Как заключить трудовой договор с совместителем? Содержание договора? Основания и порядок прекращения?
- 5) Как заключить трудовой договор с руководителем? Содержание договора? Основания и порядок прекращения?
- 6) Порядок заключения, особенности трудового договора с лицами, работающими у работодателя – физического лица, содержание договора? Основания и порядок прекращения?

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева работодатель потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжить обучение в школе. Законны ли действия работодателя?

Задание 2. С директором государственного унитарного предприятия Зубовым был заключен трудовой договор на 5 лет, по которому очередной отпуск ему предусмотрен в 45 рабочих дней, поскольку ранее он находился на государственной службе, пользовался отпуском такого размера и здесь предложил сохранить этот размер.

Договор также предусматривал внеочередное обеспечение его 4 комнатной квартирой вводимом в эксплуатацию заводском доме.

Выборный орган первичной профсоюзной организации на заседании поставил вопрос о незаконности указанных условий трудового договора с директором, так как 4 комнатная квартира предназначалась для многодетной семьи, а директору с его женой достаточно имеющейся у них двухкомнатной квартиры. Отпуск же такой удлиненный не основан на законодательстве. Как заключаются трудовые договоры с руководителями государственных унитарных предприятий? Каковы особенности содержания таких договоров?

Задание 3. Директор общества с ограниченной ответственностью «АЛС», являющегося одним из учредителей ООО «АЛС», был уволен с работы по решению собрания учредителей по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ. Определением суда истцу было отказано в приеме заявления, потому что должность директора является выборной. Правильно ли отказал суд истцу в рассмотрении искового требования? В каком порядке производится увольнение руководителей по основаниям, предусмотренным ст. 278 ТК РФ?

Задание 4. В организацию были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков, на неполную рабочую неделю; слесарем водопроводчиком Скоков, на

неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко, также на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого очередного отпуска. Работодатель отказал им всем. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам

Являются ли они совместителями? Решите данный спор.

Задание 5. Орлов 15 октября был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г.Краснодаре.

10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона.

Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск. Является ли Орлов сезонным работником? Как решить дело по существу?

Задание 6. Черенков 10 апреля 2007 г. был принят на временную работу с указанием срока – 2 месяца. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

16 мая Черенков не вышел на работу. Работодатель отказался удовлетворять его заявление и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Работодатель 18 мая издал приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин.

Правильны ли действия работодателя?

Темы сообщений, рефератов:

- 1) Критерии дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений.
- 2) Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
- 3) Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
- 4) Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером.
- 5) Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.
- 6) Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица.

Рекомендуемая литература

Основная:

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под

редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83054.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительная:

Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>

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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64392.html>. - ЭБС «IPRbooks».

Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47159>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1574>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Не предусмотрены учебным планом

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Рекомендуемая литература

Основная:

Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html>

Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83054.html>

Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительная:

Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>

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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64392.html>. - ЭБС «IPRbooks».

Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47159>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон.

текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1574>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5.2. Вопросы для самопроверки:

1. Охарактеризуйте признаки наемного труда.
2. Назовите этапы формирования института личного найма.
3. Определите значение трудового договора.
4. Раскройте отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
5. Назовите признаки трудовой правосубъектности работника.
6. Можно ли признать трудовой договор недействительным?
7. Какие условия трудового договора являются обязательными?
8. Можно ли признать трудовой договор незаключенным, если в нем отсутствует одно из обязательных условий?
9. Является ли условие об испытании обязательным условием трудового договора?
10. Назовите моменты вступления трудового договора в силу?
11. Всегда ли достаточно трудового договора для возникновения трудового правоотношения?
12. Может ли недееспособное лицо быть работником?
13. Назовите критерии классификации трудовых договоров.
14. Возможно ли ограничить трудовую правосубъектность работника?
15. В какой момент прекращается трудовая правосубъектность юридического лица - работодателя?
16. При каких условиях физическое лицо может быть работодателем?
17. Возможно, ли в трудовом договоре предусмотреть основания его расторжения?
18. Какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора?
19. Дайте понятие деловых качеств работника.
20. Возможно ли отказать в заключении трудового договора при отсутствии регистрации по месту жительства?
21. В какой момент трудовой договор вступает в силу?
22. Что требуется от работодателя при оформлении приема на работу?
23. Назовите гарантии при переводе работника в другую местность вместе с работодателем?
24. Что понимается под «другой местностью»?
25. Назовите признаки позволяющие отграничить перевод от перемещения.
26. Может ли работодатель при изменении условий трудового договора предложить работнику работу в другой местности?
27. Какие условия трудового договора изменяются при смене собственника имущества организации?
28. Назовите виды временных переводов?
29. В каких случаях и в каком размере осуществляется оплата при отстранении работника от работы?
30. Назовите основания прекращения трудового договора по согласованному волеизъявлению сторон трудового договора.
31. Прекращает ли истечение срока трудового договора его действие автоматически?
32. Какие гарантии предусмотрены для работника при прекращении трудового договора в связи с переходом его к другому работодателю?
33. Если работодатель возражает против перехода работника на выборную должность, в каком порядке работник может прекратить трудовой договор?

34. Какие гарантии предусмотрены для работника в связи с прекращением трудового договора при переходе на выборную должность?
35. Возможно ли уволить руководителя и главного бухгалтера при изменении подведомственности (подчиненности) организации?
36. Чем отличается прекращение трудового договора по соглашению сторон от увольнения по собственному желанию?
37. В каких случаях трудовой договор прекращается при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?
38. Назовите специальные и общие основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
39. Назовите гарантии при прекращении трудового договора при ликвидации организации и прекращении деятельности индивидуального предпринимателя.
40. Назовите основания требующие учета мнения первичной профсоюзной организации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.
41. Каков порядок учета мнения первичной профсоюзной организации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя?
42. Назовите гарантии при прекращении трудового договора по сокращению численности или штата работников.
43. Каков порядок расторжения трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации?
44. Какие гарантии предусмотрены для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера при расторжении трудового договора при смене собственника имущества организации?
45. Назовите юридически значимые обстоятельства при расторжении трудового договора при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
46. Назовите однократные грубые нарушения работником трудовых обязанностей.
47. Раскройте общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.
48. Возможно ли, уволить работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если он совершил действия дающие основание для утраты доверия со стороны работодателя и если эти действия совершены не при исполнении им трудовых обязанностей?
49. Какие действия руководителя организации можно считать грубым нарушением трудовых обязанностей?
50. Назовите юридически значимые обстоятельства при расторжении трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции?
51. В каких случаях не допускается увольнение работника по инициативе работодателя?
52. В каком порядке увольняется работник, при неудовлетворительном испытании?
53. Назовите действия третьих лиц, влекущие прекращение трудового договора с работником?
54. В каком порядке прекращается трудовой договор при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда?
55. Назовите административные наказания, исключающие возможность исполнения работником трудовых обязанностей.
56. Назовите основания прекращения допуска к государственной тайне.

57. Раскройте порядок прекращения трудового договора в связи с истечением действия, приостановлением действия на срок до 2-х месяцев или лишение работника специального права.
58. Назовите виды наказания, исключающие продолжение прежней работы?
59. Какие требования, касающиеся привлечения к трудовой деятельности граждан уволенных с государственной или муниципальной службы, установлены федеральными законами?
60. Какие гарантии предусмотрены для работников, увольняемых вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора
61. Назовите ограничения при заключении трудового договора с несовершеннолетними.
62. Назовите гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора?
63. В каких случаях возможно расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей по инициативе работодателя?
64. В каком порядке расторгается срочный трудовой договор с беременной женщиной, в случае истечения срока договора в период беременности?
65. При каких условиях допускается расторжение срочного трудового договора в период беременности женщины?
66. В каких случаях, допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет?
67. Назовите процедуры предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации.
68. Возможно ли заключение трудового договора с руководителем организации на неопределенный срок?
69. Какие дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации могут быть предусмотрены трудовым договором?
70. Какие документы необходимо предоставить при заключении трудового договора по совместительству?
71. Назовите дополнительные основания прекращения трудового договора с работниками, работающими по совместительству.
72. Можно ли лицу, заключающему трудовой договор на срок до двух месяцев устанавливать испытательный срок?
73. За сколько времени до расторжения трудового договора по собственному желанию необходимо предупредить работодателя, работающему по трудовому договору, заключенному на срок до 2-х месяцев?
74. Назовите гарантии при прекращении трудового договора, заключенного на срок до 2-х месяцев в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работника.
75. Какие гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены для работников занятых на сезонных работах?
76. Какие условия включаются в трудовой договор с лицом, заключающим трудовой договор с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем?
77. По каким основаниям можно прекратить трудовой договор, с работником, работающим у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем?

5.3. Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Понятие, признаки и функции трудового договора.
2. Содержание и форма трудового договора.
3. Виды трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
5. Изменение трудового договора. Отстранение от работы.
6. Понятие прекращения трудового договора и классификация оснований прекращения трудового договора.
7. Прекращение трудового договора по основаниям, связанным с соглашением сторон.
8. Прекращение трудового договора в связи с отсутствием согласия работника продолжать трудовые отношения в установленных законом случаях.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по дополнительным основаниям, предусмотренным для отдельных категорий работников.
12. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
13. Оформление прекращения трудового договора.
14. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора.

5.4. Практические задания для самостоятельного изучения:

Задача 1. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство. Назовите правила приема на работу с испытательным сроком. Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 2. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязанности Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен. Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача 3. Гражданин Украины Демченко, проживающий в Челябинске, подал заявление об участии в конкурсе на замещение вакансии должности профессора кафедры филологии Челябинского госуниверситета. Врач-невропатолог Буксман, окончивший медицинский факультет Гарвардского университета, обратился к главному врачу областной клинической больницы с просьбой о приеме на работу в качестве врача неврологического отделения. Возможно ли заключение трудового договора с указанными лицами? Каковы особенности трудовой правосубъектности иностранцев по российскому законодательству? Каким образом повлияют на решение поставленных в задаче вопросов особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников?

Задача 4. Гражданин Молдавии работает в ООО «Меркурий» по трудовому договору, заключенному на основании выданного в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы. Работник был принят плиточником-отделочником 5 разряда. Работодатель, учитывая его высокую квалификацию и добросовестное отношение к работе, издал приказ о переводе этого иностранного работника на должность мастера строительного участка. Правомерен ли изданный приказ? Назовите правила привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Задача 5. В связи с реорганизацией работодатель предупредил работников на общем собрании об установлении режима неполного рабочего времени с оплатой пропорционально

отработанному времени в целях предотвращения массового высвобождения. Из двухсот работников тридцать отказались от работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и были уволены по п.7 ст.77 ТК РФ. Работники обратились в прокуратуру. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Какие документы должны быть оформлены? Правомерно ли увольнение работников? Составьте заключение прокурора. Какие меры прокурорского реагирования могут быть приняты?

Задача 6. Водитель Степанов был признан инвалидом. Работник предъявил справку МСЭ и написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель уволил его по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Степанов полгода не мог устроиться на работу. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 8 ст. 77 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Можно ли изменить запись в трудовой книжке? Составьте юридическое заключение.

Задача 7. Воробьева обратилась 1 февраля с письменным заявлением к работодателю с просьбой уволить ее с работы по собственному желанию с 3 февраля, так как она нашла более высокооплачиваемую работу. Работодатель согласился расторгнуть трудовой договор только через две недели, так как необходимо было найти замену. 7 февраля Воробьева представила заявление об отзыве заявления о увольнении, но все равно была уволена по истечении двухнедельного срока, так как на ее место была приглашена Софонова в порядке перевода. Воробьева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе так как на новом месте работы ее ждали только три дня. Подлежит ли требование Воробьевой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Составьте решение суда.

Задача 8. Директор магазина обратился в профком с письменным представлением в целях согласования вопроса об увольнении пятерых работников в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в связи с тем, что сократился объем работы. Профком согласия на увольнение не дал. Получив отказ профкома, работодатель со следующего дня установил всем продавцам неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени. Правомерны ли действия работодателя? Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса.

Задача 9. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд исковые заявления о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников? Составьте решение суда.

Задача 10. Симатуллина работала птичницей на птицефабрике. С февраля по октябрь ей были объявлены три выговора: один - за преждевременный уход с работы, два за нецензурную брань в адрес начальника цеха. В декабре этого же года Симатуллина отказалась от сверхурочных работ, к которым ее привлекли в связи с тем, что на работу не вышел сменщик. Работодатель уволил ее за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Симатуллиной? Составьте решение суда.

5.5. Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие трудового договора.
2. Назовите признаки трудового договора и раскройте их содержание.
3. По каким признакам трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда?
4. Назовите и раскройте содержание функций трудового договора.
5. Раскройте содержание трудового договора.
6. Охарактеризуйте обязательные условия трудового договора.
7. Приведите примеры дополнительных условий трудового договора.
8. Назовите юридические гарантии при заключении трудового договора.
9. По каким основаниям можно классифицировать трудовые договоры? Назовите виды трудовых договоров.
10. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?
11. Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить условия трудового договора?
12. Дайте понятие перевода на другую работу. В чем отличие перевода на другую работу от перемещения?
13. По каким основаниям можно классифицировать переводы на другую работу?
14. Когда изменение условий трудового договора требует согласия работника? Когда перевод допускается без согласия работника?
15. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда?
16. Каков порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?
17. Что понимается под отстранением от работы? Назовите основания отстранения от работы.
18. В чем отличие терминов «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение»?
19. Назовите классификацию оснований прекращения трудового договора.
20. Каков порядок прекращения срочного трудового договора по истечении срока?
21. Каковы основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
22. Назовите общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
23. Назовите процедуру увольнения в связи с ликвидацией организации.
24. Опишите процедуру увольнения работника по сокращению численности или штата работников.
25. Опишите процедуру увольнения работника за несоответствие занимаемой должности, порученной работе.
26. Назовите общие процедурные правила увольнения работников за совершение дисциплинарного проступка.
27. Каковы дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
28. При увольнении по каким основаниям работнику выплачиваются выходные пособия и каков их размер?
29. В каких случаях при увольнении работника работодатель обязан учесть мнение профсоюзного органа?
30. Какие дополнительные гарантии предусмотрены законодательством при увольнении по инициативе работодателя женщин и лиц в возрасте 18 лет?
31. Перечислите гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении штата или численности работников организации.

32. Назовите общий порядок оформления прекращения трудового договора.
33. Каков порядок ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек?
34. Дайте понятие персональных данных работника.
35. Назовите правила обработки, хранения и использования, передачи персональных данных работника.
36. Раскройте права работников в области защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

5.6. Основные термины и понятия по всему курсу

Акты органов местного самоуправления - акты, содержание нормы трудового права, действующие в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Безопасные условия труда- условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Безработные- трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Внутренний трудовой распорядок - правопорядок в сфере труда, действующий внутри конкретной организации.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Временные работники - работники, заключившие трудовой договор для выполнения временных, сроком до двух месяцев, работ.

Время отдыха- время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Диспозитивный метод - метод правового регулирования, предполагающий равенство сторон и применяемый в сфере действия отраслей частного права.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарный проступок- противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Забастовка- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Занятость- деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного стимулирующего характера.

Защита трудовых прав работников - совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения нанесенного вследствие таких нарушений ущерба.

Императивный метод - метод правового регулирования, применяемый для воздействия на отношения, строящиеся на началах власти и подчинения их субъектов, характерный для публичных отраслей права.

Индексация заработной платы - регулярное повышение заработной платы в связи с ростом минимального потребительского бюджета.

Индивидуальный трудовой спор- неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Источники трудового права- результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере применения труда работников.

Коллективный договор- правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

Коллективный трудовой спор- неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Компенсации- денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, обществ субъекта РФ или РФ, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества.

Локальный нормативный акт - нормативный акт организации, содержащий нормы трудового права, действующий в пределах этой организации.

Мера труда - количество работы, которое должен выполнить работник в соответствии с трудовым договором.

Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений - обусловленные предметом правового регулирования различные приемы, способы, средства воздействия права на общественные отношения (сочетание императивного и императивного методов правового воздействия).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)- гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии с Трудовым кодексом РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда- деятельность специально уполномоченных органов, направленных на защиту трудовых прав работников и пресечение нарушений этого законодательства.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Неполное рабочее время - рабочее время, продолжительность которого меньше чем нормальное или сокращенное рабочее время.

Норма выработки - установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу времени.

Норма обслуживания - количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени.

Норма рабочего времени - количество рабочего времени, выраженное в часах и отнесенное к определенному календарному периоду.

Норма численности - установленная штатная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных управленческих функций или объемов работы.

Нормирование труда - процесс проектирования, обоснования и юридического закрепления норм труда с учетом конкретных условий производства.

Нормированное задание - установленный объем работы, который работник или группа работников обязаны выполнить за единицу времени на повременнo оплачиваемых работах.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплаты работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Ответственность по трудовому праву - меры принуждения, применяемые к сторонам трудового договора, за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Перевод на другую работу - изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Перемещение - перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий трудового договора.

Посредничество - процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника-посредника.

Правоотношение – общественное отношение, урегулированное нормами права.

Предмет отрасли права - однородные общественные отношения, регулируемые нормами данной отрасли права; общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, связанные с применением труда наемных работников.

Представитель нанимателя - руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанного руководителя лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени РФ или субъекта РФ.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Принципы трудового права - выраженные в этой отрасли исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм.

Прогул- отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня или рабочей смены.

Производственная деятельность -совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Профессиональное заболевание- хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства по оду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работник- физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель- физическое лицо либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее время -место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Режим рабочего времени- распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода.

Рынок труда - обусловленная спросом и предложением, складывающаяся по поводу найма труда и его условий совокупность стоимостных товарно-денежных взаимосвязей участников социально-трудовых отношений.

Самозащита трудовых прав- отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника.

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Сертификат безопасности – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда, установленным государственным нормативным требованиями охраны труда.

Система трудового права - совокупность взаимосвязанных правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты.

Служебное время- время, в течение которого гражданского служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа или с графиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, также иные периоды, которые в соответствии с федеральным законом или нормативно-правовыми актами относятся к служебному времени.

Служебный контракт- соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу или гражданским служащим о происхождении гражданской службы к замещению должности гражданской службы.

Совместительство- выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном,

региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компенсации.

Сокращенное рабочее время- снижение норматива рабочего времени по отношению к 40-часовому нормативу, предусмотренное законодательством по отношению к работе в конкретных условиях труда и для конкретных категорий работников.

Социальная защита- комплекс мероприятий, проводимых в обществе при непосредственном и определяющем участии государства и направленных на обеспечение каждому члену общества достойного уровня жизни определенного качества.

Социальное партнерство- система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Срочный служебный контракт- служебный контракт, заключающийся на определенный срок.

Статус гражданского служащего- его правовое положение (его права и обязанности).

Субъекты трудового права- участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями.

Тарифная сетка- совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей) определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Трудовая дисциплина- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовое законодательство - законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Трудовое право - отрасль российского права, регулирующая отношения по применению наемного труда в организациях любой организационно-правовой формы путем сочетания императивного и диспозитивного способов государственного воздействия на эти отношения.

Трудовое правоотношение - общественное отношение, урегулированное нормами трудового права.

Трудовой арбитраж- временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой договор- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые споры- неурегулированные разногласия, возникающие между работодателем и работником либо между работниками и работодателями по вопросам применения законов,

иных нормативных правовых актов о труде и условий трудового договора или установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Трудоспособность - качество, которое позволяет работнику выполнять свою трудовую функцию.

Трудоустройство - система организационных, экономических, правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Функции трудового права - обусловленные потребностями общества основные направления его воздействия на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда.

Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Маркин, Н.С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н.С.Маркин, В.В.Надвикова, В.И.Шкатулла; под редакцией В.И.Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94555.html	*
2.	Бочкарева, Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А.Бочкарева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79438.html	*
3.	Буянова, А.В. Трудовое право России. Общая часть: учебник / А.В.Буянова, О.В.Мацкевич, А.Н.Приженникова; под редакцией А.В.Буяновой, А.Н.Приженниковой. — Москва: Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94556.html	*
4.	Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели, К.К.Гасанов, С.Н.Бондов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 4-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81573.html	*
5.	Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д.Амаглобели,	*

	К.К.Гасанов, И.М.Рассолов [и др.]; под редакцией К.К.Гасанова, Ф.Г.Мышко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-02503-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83054.html	
6.	Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д.Амаглобели [и др.]. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 503 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577 . - ЭБС «IPRbooks», по паролю.	*

7.2.Дополнительная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Кораблина, О.В. Трудовое право: рабочая тетрадь / О.В.Кораблина, О.И.Бабанова. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99519.html	*
2.	Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учебное пособие / Г.Г.Пашкова. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109078.html	*
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 IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/73261.html	*
4.	Адриановская, Т.Л. Трудовое право: учебное пособие / Т.Л.Адриановская, С.С.Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/74187.html	*
5.	Пестрикова А.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А.Пестрикова - Электрон. текстовые данные. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. - 160 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/64392.html . - ЭБС «IPRbooks».	*
6.	Степанова Е.А. Трудовой договор [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Е.А. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2009. - 112 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47159 . - ЭБС «IPRbooks», по паролю.	*
7.	Кондратьева Е.В. Трудовой договор [Электронный ресурс]/ Кондратьева Е.В. Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 207 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1574 . - ЭБС «IPRbooks», по паролю.	*

7.3. Нормативные правовые акты, материалы судебной практики

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ) // СПС КонсультантПлюс
2. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г.Женева 18.06.1998) Об упразднении принудительного труда: Конвенция МОТ № 105 от 25.06.1957 г. // СПС КонсультантПлюс.
3. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС КонсультантПлюс
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в новой редакции) // СПС КонсультантПлюс.
5. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (в новой ред.) (с изм. и доп.) // СПС КонсультантПлюс.
6. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (в новой ред.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс.
7. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (в новой ред.) "О коммерческой тайне" // СПС КонсультантПлюс
8. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (в новой ред.) // СПС КонсультантПлюс.
9. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (в новой ред.) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс.
10. Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 (в новой ред.) "О статусе судей в Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс.
11. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (в новой ред.) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп.) // СПС КонсультантПлюс.
12. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (в новой ред.) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". // СПС КонсультантПлюс.
13. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (в новой ред.) "О занятости населения в Российской Федерации". Ст. 1915. // СПС КонсультантПлюс.
14. О трудовых книжках: Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (в новой ред.) // СПС КонсультантПлюс.
15. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" // СПС КонсультантПлюс.
16. Закон Краснодарского края от 08.06.2007 N 1244-КЗ (в новой ред.) "О муниципальной службе в Краснодарском крае" (принят ЗС КК 16.05.2007) // СПС КонсультантПлюс
17. О государственной гражданской службе Краснодарского края: Закон Краснодарского края от 31.05.2005 № 870-КЗ (в новой ред.) // СПС КонсультантПлюс.
18. Постановление ЗС Краснодарского края от 15.07.2009 N 1505-П (в новой ред.) "Об утверждении Положения о порядке представления гражданами Российской Федерации, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Краснодарского края, и государственными гражданскими служащими Краснодарского края сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера" № 36. // СПС КонсультантПлюс.
19. Постановление главы администрации Краснодарского края от 06.12.2001 N 1188 (в новой ред.) "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений Краснодарского края" (вместе с "Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя

государственного унитарного предприятия и руководителя государственного учреждения Краснодарского края", "Положением о проведении аттестации руководителей государственных унитарных предприятий и руководителей государственных учреждений Краснодарского края") № 27. // СПС КонсультантПлюс.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (в новой ред.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" № 15. // СПС КонсультантПлюс.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14.04.2016 N 13 "О судебной практике применения законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности судей" № 38. // СПС КонсультантПлюс.

7.4. Периодические издания

№ п/п	Данные издания	Наличие в библиотеке филиала	Наличие в ЭБС	Другой источник
1.	Российская газета	*	-	-
2.	Солидарность	*	-	-
3.	Человек труда	*	-	-
4.	Труд и социальные отношения	*	-	-
5.	Юридическая наука	-	*	-
6.	Юстиция	-	*	-
7.	Теоретическая и прикладная юриспруденция	-	*	-
8.	Пермский юридический альманах	-	*	-
9.	Охрана труда и пожарная безопасность	-	*	-
10.	Закон и право	-	*	-
11.	Вопросы современной юриспруденции	-	*	-
12.	Вестник Российской правовой академии	-	*	-
13.	Вестник Пермского университета. Юридические науки	-	*	-
14.	Вестник Московского университета. Серия 11. Право	-	*	-
15.	Академический юридический журнал	-	*	-
16.	Актуальные проблемы российского права	-	*	-
17.	Трудовое право	-	-	*
18.	Трудовое право в России и за рубежом	-	-	*
19.	Вопросы трудового права	-	-	*
20.	Трудовые споры	-	-	*

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://kremlin.ru/mainpage/shtml	Президент Российской Федерации
2.	http://www.rost.ru	Совет при Президенте РФ по реализации национальных проектов и приоритетных программ
3.	http://www.council.gov.ru	аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ
4.	http://www.chelt.ru	журнал «Человек и Труд».
5.	http://www.fnpr.ru	официальный сайт Федерации независимых

		профсоюзов России
6.	http://www.pravo.gov.ru	официальный Интернет-портал правовой информации
7.	http://www.rosmintrud.ru	официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
8.	http://www.rg.ru	официальный сайт «Российской газеты»

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента

Студенты, изучающие данную дисциплину, должны в первую очередь обратить внимание на изучение Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Гражданского процессуального кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, научно-практической литературы и правоприменительной (судебной) практики.

Изучение следует начать с выявления значений трудового договора: соглашение о труде; основание возникновения трудовых отношений; институт трудового права. Более подробно рассмотреть трудовой договор в первом значении. Анализируя определение трудового договора, данное в Трудовом кодексе, студенту необходимо выделить родовый признак трудового договора (соглашение) и видовые признаки, которые послужат критериями отграничения трудового договора от гражданско-правовых договоров: субъектный состав, подчинение работодателю, личный характер выполнения работы, заработная плата, обеспечение условий труда.

Одним из важных вопросов, на который студент должен обратить внимание, является содержание трудового договора. Под содержанием трудового договора понимается совокупность его условий. При освещении содержания трудового договора необходимо подробно остановиться на испытательном сроке, который устанавливается с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовые договоры делятся на бессрочные, т.е. заключенные на неопределенный срок, и срочные, т.е. заключенные на определенный срок. Студенту следует знать основания заключения срочных договоров и их классификацию. Требуется серьезного изучения вопрос о юридических гарантиях при приеме на работу, установленные трудовым законодательством (Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О занятости населения»).

Процедура заключения трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника. При рассмотрении данного вопроса следует обратить внимание на: возраст, с которого возможно заключение трудового договора; документы, необходимые для предъявления при приеме на работу, форму трудового договора (в том числе на фактический допуск к работе), роль приказа при заключении трудового договора и трудовую книжку, как основной документ трудовой деятельности работника.

Изменение трудового договора подразумевает изменение его условий. Выделяют три вида изменений трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий трудового договора.

Изучая вопрос о переводе, важно усвоить само понятие перевода, его отличие от перемещения. Студент должен знать классификацию видов переводов на другую работу, основания и условия перевода по каждому из его видов. Действующее законодательство различает три вида переводов на другую постоянную работу: 1) перевод в той же организации; 2) перевод в другую организацию; 3) перевод в другую местность вместе с организацией. После рассмотрения постоянных переводов, студентам необходимо определить, какими отличительными признаками обладает временные переводы. Анализируя временные

переводы, студенты должны установить, какие гарантии установлены законодателем при временных переводах.

Изучая изменения существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ), студентам необходимо раскрыть понятия организационные и технологические условия труда. Отличительными особенностями этого вида изменений трудового договора является порядок изменения существенных условий трудового договора (уведомление, предложение вакантных должностей, введение режима неполного рабочего времени). По окончании изучения данной темы студенты должны сформулировать основания отграничения видов изменения трудового договора.

Прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений работника и работодателя. Определив, что является прекращением трудового договора, студентам необходимо провести соотношение понятий, касающихся трудовых правоотношений: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение работника.

Говоря об основаниях прекращения трудового договора и их классификации, следует помнить различные критерии деления: 1) по видам юридических фактов; 2) по волеизъявлению; 3) по сфере действия; 4) по способу установления. Наиболее распространенным случаем прекращения трудового договора является увольнение по инициативе одной из сторон.

На данном занятии студенты изучают расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию). При рассмотрении этого основания прекращения трудового договора следует установить, в чем проявляется принцип свободы труда, закрепленный в Конституции РФ, а также условие, при котором возможно прекращение правоотношений. Указывая на случаи уменьшения двухнедельного срока предупреждения, студенты должны провести отличие данного основания прекращения трудового договора от расторжения трудового договора по соглашению сторон. Далее следует охарактеризовать случай, когда работник может не воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора. Определив обязанность работодателя выдать работнику все документы, связанные с работой, студенты должны определить вид ответственности за невыполнение данного условия.

Российское законодательство допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, установленным федеральными законами или трудовым договором. Рассмотрение данного вопроса следует проводить путем сравнительного анализа соответствующих норм ТК РФ и КЗоТ РФ, параллельно выделяя условия и порядок расторжения трудового договора по указанным основаниям. При раскрытии понятия юридические гарантии, предоставляемые законом работодателю и работнику, студентам следует изучить виды гарантий: общие и специальные.

Студент должен усвоить основные положения по защите персональных данных работника (глава 14 ТК РФ). Положения данной главы базируются на соответствующих нормах Конституции РФ и важнейших международных соглашениях о защите прав и свобод человека.

В целях полного усвоения и уяснения основных положений дисциплины следует регулярно посещать лекции, практические занятия и иные формы обучения. Также необходимо вести конспекты лекций и уметь разрешать предлагаемые практические ситуации, возникающие в сфере труда. Основной формой обучения должна стать самостоятельная работа.

При подготовке к зачету студенты могут обратиться к преподавателям с целью разъяснения положений, вызывающих затруднения по их уяснению.

При выполнении плана самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал в учебниках и учебных пособиях, указанных в списке к теме, а также познакомиться с публикациями в периодических изданиях, а также соответствующего раздела

Трудового кодекса РФ. Подготовка студента не должна ограничиваться вышеприведенными источниками, поскольку трудовое законодательство развивается динамично и необходимо обращаться к нормативным актам, регулирующие соответствующие правоотношения в сфере труда.

Надо принять во внимание, что нормативные акты в силу объективных причин имеют тенденцию к быстрому устареванию, поэтому рекомендуется пользоваться справочно-правовыми системами, например, СПС «Консультант Плюс».

После изучения теоретического блока студенту предлагается самостоятельно найти ответы на вопросы для самопроверки. Часть вопросов носит поисковый характер: для ответа на поставленные вопросы достаточно найти соответствующие нормативно-правовые акты и определить правовые нормы, подлежащие применению. Предлагаемый глоссарий к изучаемым темам окажет студенту в этом необходимую помощь.

В процессе работы рекомендуется пользоваться ЭБС.

9.2. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

В процессе изучения дисциплины практические занятия играют значительную роль. Они призваны закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой. Этим практические занятия способствуют закреплению студентами наиболее качественных знаний, а также позволяют осуществлять со стороны преподавателя текущий контроль над успеваемостью.

Перед подготовкой к практическому занятию студенты должны внимательно изучить программу курса, ознакомиться с планом практического занятия, подобрать соответствующую литературу и детально проработать все вопросы темы занятия.

Учебная программа позволяет студентам правильно сформулировать краткий план ответа, помогает лучше сориентироваться при проработке вопроса, способствует структурированию знаний. К наиболее сложным вопросам темы целесообразно составлять конспект ответов. Студенты должны готовить все вопросы практического занятия и обязаны уметь давать определения основным категориям, которыми оперирует данная учебная дисциплина.

Отвечать на тот или иной вопрос студентам рекомендуется наиболее полно и точно, при этом нужно уметь логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения, свободно оперировать этическими понятиями и категориями. Практические занятия преподаватель может проводить в различных формах: обсуждение вопросов темы, выполнение письменных работ, заслушивание рефератов по отдельным вопросам и их обсуждение на занятии, ролевые игры и т.д.

9.3. Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям

Не предусмотрены учебным планом

9.4. Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ

Не предусмотрены учебным планом

9.5. Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ

Не предусмотрено учебным планом

9.6. Методические указания по подготовке к зачету

Студенту необходимо внимательно разобраться в записях лекций и в материалах практических занятий, систематизировать и упорядочить накопленные знания. Каждая тема имеет свои узловые, основные, концептуально обобщающие вопросы, вокруг которых собирается все остальное. Это своеобразные «проверочные» вопросы перед зачетом. Студент, способный на них ответить, может считать себя подготовленным, к зачету.

Зачет проводится в форме собеседования по вопросам, предложенным в данной рабочей программе дисциплины.

Зачет проводится в устной форме.

Для прохождения зачета студенту необходимо иметь при себе зачетную книжку и письменные принадлежности.

Результат зачета выражается оценкой «зачтено» и «не зачтено» и объявляются сразу после законченного ответа студента.

В случае получения оценки «не зачтено» данная оценка заносится только в ведомость и считается академической задолженностью, которую студенту необходимо ликвидировать в течение текущего учебного года. В этом случае студенту выдается направление для сдачи зачета (повторно).

Неявка на зачет должна сопровождаться документом, подтверждающим причину невозможности явиться в день, обозначенный в графике ликвидации академической задолженности: первая пересдача – преподавателю, вторая - комиссии.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

<i>№ п/п</i>	<i>Название программы/Системы</i>	<i>Описание программы/Системы</i>
1.	СПС «КонсультантПлюс»	Справочно-поисковая система, в которой аккумулирован весь спектр продуктов направленный на то, чтобы при принятии того или иного решения пользователь обладал всей полнотой информации. Ежедневно в систему вводятся тысячи новых документов, полученных из разных источников: органов власти и управления, судов, экспертов.
2.	Программное обеспечение	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice- свободное программное обеспечение.
3.	ЭБС	-ЭБС «IPRbooks» - Электронная библиотека ОУП ВО «АТиСО» - Электронная полнотекстовая база данных филиала (Акт ввода в эксплуатацию полнотекстовой базы данных КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО» от 27.02.1015 г.)

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лекционный зал на 120 мест	- телевизор, обеспечивающий просмотр видеоинформации; - учебная доска; - столы; - кресла; - шкафы; - трибуна.	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Аудитория № 307	- Столы; - стулья; - учебная доска; - компьютер; - монитор; - телевизор.	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.

Мультимедийная аудитория № 207	- Интерактивная доска; - телевизор; - проектор; - дата-камера; - микшерский пульт; - экран; - микрофоны; - скайп-камера; - компьютер с выходом в интернет; - монитор.	- Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Аудитория № 312	- Столы; - стулья; - учебная доска; - монитор.	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 101	- Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор.	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
Читальный зал	- Столы; - стулья; - шкафы - компьютер с выходом в интернет; - мониторы; - локальная сеть.	- Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия;
- консультации преподавателя;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, проработка дополнительных заданий, тестовых материалов, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- групповая дискуссия;
- разбор практических ситуаций и задач;
- доклады;
- реферирование.

Приложение №1
к разделу № 6 Фонд оценочных средств
для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция. При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом формирования компетенций, приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных ФГОС ВО, по дисциплине «Договоры о труде в сфере действия трудового права».

В результате освоения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Общепрофессиональные:

ОПК-1 - способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

Профессиональные:

ПК - 7 - владением навыками подготовки юридических документов.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения дисциплины				
		ОФО	ОЗФО	ОЗФО (ускор)	ЗФО	ЗФО (ускор.)
1	ОПК-1	8	8	6	10	-
2	ПК-7	8	8	6	10	-

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням:

- от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень»,
- от 5 до 7 баллов - «базовый уровень»,
- от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично/ зачтено	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания	80 - 100
2	4/Хорошо/ зачтено	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности	70 - 79
3	3/Удовлетворительно/ зачтено	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно/ не зачтено	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки.	менее 60

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка за ответ</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология.	60 - 100

		<p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>	
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>	менее 60

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
80 - 100	5	отлично
70 ÷ 79	4	хорошо
60 ÷ 69	3	удовлетворительно
менее 60	2	неудовлетворительно

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

6.3.1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Трудовой договор: понятие и значение в России.
2. Трудовой договор как сделка.
3. Трудовой договор как юридический факт.
4. Трудовой договор как документ.
5. Форма трудового договора.
6. Классификация трудовых договоров.
7. Место трудового договора в системе договоров трудового права. Отличие трудового договора от коллективного договора.

8. Сходство и отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договора подряда, договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, перевозки, транспортной экспедиции и др.).

9. Субъекты и стороны трудового договора (общее понятие).

10. Работник как субъект и сторона трудового договора.

11. Работодатель – юридическое лицо (организация) как субъект и сторона трудового договора.

12. Работодатель – индивидуальный предприниматель как субъект и сторона трудового договора.

13. Работодатель – физическое лицо как субъект и сторона трудового договора.

14. Обязательные условия трудового договора.

15. Дополнительные условия трудового договора.

16. Основные права и обязанности работника.

17. Основные права и обязанности работодателя.

18. Срок трудового договора и последствия нарушения.

19. Испытательный срок. Правовое положение работника в период испытания.

Результат испытания при приеме на работу.

20. Гарантии при заключении трудового договора.

21. Посредничество при найме на работу.

22. Способы подбора кадров: проведение собеседования (интервью); профессиональные (тестовые) испытания; справка-резюме.

23. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

24. Ограничения, вызванные требованиями охраны труда молодежи и женщин.

25. Трудовая книжка. Оформление приема на работу.

26. Особенности приема на работу (избрание по конкурсу, избрание или выборы на должность, назначение на должность, и утверждение в должности, судебное решение о заключении трудового договора).

27. Требования о медицинском осмотре (обследовании). Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

28. Фактический допуск к работе и его правовые последствия. Необоснованный отказ в приеме на работу и его правовые последствия.

29. Аттестация.

30. Перевод работника на другую работу. Отличие перевода от перемещения.

31. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

32. Временный перевод на другую работу.

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

34. Отстранение от работы.

35. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.

36. Прекращение срочного трудового договора.

37. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

38. Правовое регулирование расторжения трудового договора по собственному желанию работника. Продолжительность срока предупреждения при увольнении работника по собственному желанию.

39. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации, её реорганизацией (ст. 75, п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

40. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74, п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

41. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73, п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

42. Понятие и виды расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Общие и специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

43. Расторжение трудового договора при отсутствии виновных действий работника.

44. Расторжение трудового договора вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

45. Расторжение трудового договора вследствие однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

46. Расторжение трудового договора вследствие прогула.

47. Расторжение трудового договора вследствие появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

48. Расторжение трудового договора вследствие совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

49. Расторжение трудового договора за совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

50. Расторжение трудового договора вследствие совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

51. Расторжение трудового договора вследствие представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

52. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

53. Порядок расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя. Размеры выходного пособия при индивидуальных увольнениях по инициативе работодателя.

54. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

55. Особенности правового регулирования труда беременных женщин. Особенности правового регулирования труда женщин с детьми в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

56. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.

57. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером.

58. Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.

59. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица.

60. Правовое регулирование защиты персональных данных работника.

6.3.2. Тестовые материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине ВАРИАНТ 1

1. Трудовой договор заключается:

- 1) в устной форме;
- 2) в письменной форме;
- 3) в письменной форме, подлежащей нотариальному удостоверению;
- 4) форма договора значения не имеет, если издан приказ о принятии на работу

2. Валиева принята почтальоном на два месяца. Какой договор с ней нужно заключить?

- 1) трудовой договор на неопределённый срок;
- 2) трудовой договор с сезонным работником;
- 3) срочный трудовой договор;
- 4) гражданско-правовой договор подряда.

3. Трудовой договор, заключенный сроком на 1,5 месяца, может быть расторгнут, если работник письменно предупредил работодателя:

- 1) за 5 рабочих дней;
- 2) за 14 календарных дней;
- 3) за 14 рабочих дней;
- 4) за 3 календарных дня;
- 5) за 3 рабочих дня.

4. Срочный трудовой договор заключается на срок:

- 1) не более 5 лет;
- 2) не более 3-х лет;
- 3) не более 7 лет;
- 4) не более 1 года.

5. Допускает ли действующее законодательство заключение трудового договора работника с филиалом или представительством юридического лица?

- 1) да
- 2) нет
- 3) только в случае согласования с Федеральной инспекцией по труду.

6. Работнику отказано в приеме на работу в государственное унитарное предприятие на том основании, что он не зарегистрирован в данном городе. Правомерен ли такой отказ?

- 1) да
- 2) нет

7. В трудовой договор с уборщицей включено условие о неразглашении коммерческой тайны. По мнению работодателя, это условие необходимо в связи с тем, что при выполнении своих трудовых обязанностей работница случайно может получить доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну. Правомерны ли действия работодателя?

- 1) да;
- 2) нет.

8. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- 1) с письменного согласия работника;
- 2) с устного согласия работника;
- 3) согласие работника не требуется.

9. Работодатель обязан отстранить работника от работы, если тот:

- 1) выпускает бракованную продукцию;
- 2) причинил ущерб имуществу работодателя;
- 3) не сдал экзамен по технике безопасности;
- 4) опоздал на работу на 4 часа;
- 5) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;
- 6) отказался пройти курсы повышения квалификации;

7) не прошёл в установленном порядке медицинский осмотр.

10. За сколько работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях организационных или технологических условий труда?

- 1) за неделю;
- 2) за 14 календарных дней;
- 3) за месяц;
- 4) за два месяца

11. Вправе ли работодатель уволить работника по окончании срока предупреждения об увольнении по собственному желанию в том случае, если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть?

- 1) да
- 2) нет

12. Можно ли уволить в связи с несоответствием занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации работника, подлежащего периодической аттестации?

- 1) да
- 2) нет

13. Кто из ниже перечисленных работников при увольнении по сокращению штатов имеет преимущественное право на оставление на работе при условии их равной квалификации?

- 1) работник, проработавший в данной организации более 10 лет;
- 2) работник, которому до выхода на пенсию осталось менее 2 лет;
- 3) одинокая мать, воспитывающая ребёнка до 14 лет;
- 4) работник, повышающий свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- 5) семейный работник, имеющий 2-х или более иждивенцев.

14. Кто из увольняемых работников имеет право на выходное пособие?

- 1) увольняемый в связи с поступлением в вуз;
- 2) увольняемый в связи с призывом на военную службу;
- 3) увольняемый в связи с переходом на инвалидность и отказом от перехода на другую работу;
- 4) увольняемый в связи с выходом на пенсию по старости;
- 5) увольняемый в связи с переводом на другое предприятие;
- 6) увольняемый по собственному желанию.

ВАРИАНТ 2

1. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме?

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) только у индивидуальных предпринимателей.

2. В срочном трудовом договоре со студентом очником, заключенном на один год, было оговорено, что, если ни одна из сторон не потребует расторжения договора по истечении его срока, он считается продленным на тот же срок. Правомерно ли включение в срочный трудовой договор подобного условия?

- 1) да;
- 2) нет.

3. Выпускница педагогического университета была принята в учебное заведение за неделю до начала учебного года. Через 3 дня она написала заявление по собственному желанию. Обязан ли работодатель заносить сведения о приёме и увольнении в трудовую книжку?

1) нет, т.к. работодатель ведёт трудовые книжки на работников, проработавших у него свыше 5 дней;

2) да, т.к. эти сведения являются обязательными для внесения в трудовую книжку.

4. Исключите неправильный вариант. Испытание при приеме на работу НЕ устанавливается для:

1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

2) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

3) лиц, заключающих трудовой договор на неопределенный срок;

4) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

5) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

6) лиц, заключающих срочный договор на 2 месяца.

5. В трудовую книжку заносятся сведения:

1) о приеме на работу и выполняемой трудовой функции;

2) о перемещении работника на другое рабочее место;

3) о периодах временной нетрудоспособности;

4) о семейном положении;

5) о наличии иждивенцев;

6) о временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;

7) о предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках;

8) о мерах наложения дисциплинарного взыскания;

9) о поощрениях.

6. Работник не прошел периодический медицинский осмотр в связи с тем, что работодатель не заключил вовремя соответствующий договор с медицинским учреждением. Должен ли работодатель отстранить этого работника от работы?

1) да;

2) нет.

7. Какие из перечисленных изменений условий труда требуют согласия работника?

1) временный перевод по производственной необходимости;

2) перевод на другую работу в той же организации;

3) перемещение на другое рабочее место в той же организации;

4) перевод в другую организацию;

5) перевод в другую местность вместе с организацией

8. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон?

1) до 6 месяцев;

2) до одного года;

3) до полутора лет;

4) срок не ограничен

9. Работник, заключивший трудовой договор сроком на три года, по истечении двух лет написал заявление о досрочном его расторжении по собственному желанию. Работодатель, отказал работнику в расторжении трудового договора на том основании, что у него нет уважительной причины, по которой он может расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия. Правомерны ли действия работодателя?

1) да;

2) нет.

Работник реализует свое право на отпуск с последующим увольнением. В период отпуска он заболел. Надо ли в этом случае изменять дату увольнения?

- 1) да;
- 2) нет.

6.3.3. Тематика курсовых работ

Не предусмотрено учебным планом

6.3.4. Тематика контрольных работ

Не предусмотрено учебным планом

6.4. Дополнительные задания

6.4.1. Ситуационные задания

№ 1

1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица:

- подросток 15 лет девять классов общеобразовательной школы;
- офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ;
- выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течении какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка?

2. Кирова по объявлению в газете обратилась в магазин теле – видео- аппаратуры куда требовался продавец. В приеме на работу ей было отказано поскольку директор магазина ей объяснил что на работу им требуется продавец-мужчина который разбирался бы в технических параметрах продаваемой продукции. Кирова потребовала оформить отказ ей в приеме на работу в письменной форме. Но в этом ей тоже было отказано. Она обратилась в государственную инспекцию труда.

Имелись ли нарушения трудового законодательства? Что вправе потребовать Кирова?

3. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии инженеров в проектно-конструкторском бюро пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении трудового договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте мотивированный ответ.

4. С инженером - технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд?

5. 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?

6. При поступлении на работу Долгов не смог предъявить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования в связи с их утратой.

Как должен поступить Долгов в данном случае?

7. При поступлении на работу Петров не смог предъявить трудовую книжку в связи с тем что не получил ее при увольнении с последнего места работы. В управлении по работе с персоналом по последнему месту работу ему было отказано в выдаче трудовой книжки на том основании, что с момента его увольнения прошло более двух лет и она была уничтожена.

Каковы обязанности работодателя по хранению неистребованных трудовых книжек? Как следует поступить Петрову?

8. Доцент Зиновьев был допущен заведующим кафедрой к чтению лекций и проведению семинарских занятий в соответствии с расписанием занятий, утвержденным ректором, до заключения с ним трудового договора и издания приказа по вузу о приеме его на работу.

Можно ли считать доцента Зиновьева принятым на работу? Каковы последствия приема на работу работников с нарушением письменной формы трудового договора?

9. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро в качестве инженера-конструктора со сроком испытания один месяц. За два дня до истечения этого срока Денисову устно объявили, что руководитель организации продлил ему испытание еще на один месяц.

Вправе ли работодатель продлить Денисову срок испытания, мотивируя это тем что, последний не мог проявить себя из-за отсутствия заданий, которые подтверждали бы его квалификацию?

10. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе экономиста руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме труда и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации
- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);
- об обязательстве не принимать участия в забастовке;
- об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора? В какой форме он должен быть заключен и какого его содержание?

№ 2

1. Липова принята на работу методистом в учебный отдел. Через два года работы ее переместили методистом на кафедру. С таким перемещением она не согласилась, поскольку в соответствии с трудовым договором и приказом о приеме на работу было указано, что она будет работать в учебном отделе, и кроме того, ей не нравится работать на кафедре, поскольку в кабинете, где она выполняет работу кроме нее еще находятся 2 человека, а работая в учебном отделе, в кабинете всего работало два человека.

Права ли Липова?

2. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никакого не удалось руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал действия руководителя организации.

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

3. Директор предприятия 17 февраля издал приказ о том, что с 20 февраля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых были два инвалида, одинокая мать с трехлетним ребенком и двое несовершеннолетних,

заявили, что они не хотят работать в ночную смену, и обратились в государственную инспекцию труда.

Дайте разъяснение работникам в качестве государственного инспектора труда.

4. Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

5. Севастьянова работала швеей в ОАО «Александрия» с 1995г. 10 марта 2006г. она обратилась к руководителю организации перевести ее на более легкую работу по состоянию здоровья. Руководитель отказал Севастьяновой в ее просьбе, мотивируя это тем, что для нее нет подходящей работы.

Севастьянова отказалась от прежней работы и не вышла на работу, за что руководитель организации издал приказ об увольнении Севастьяновой по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок перевода на другую работу по состоянию здоровья?

6. Самойлов был принят на работу в РЭУ слесарем-сантехником. Через четыре месяца его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «... на период отпуска мастера участка». В связи с тем, что мастер участка после отпуска уволился по собственному желанию, Самойлов вынужден был проработать еще два месяца, после чего обратился к начальнику РЭУ с требованием вернуть его на должность слесаря - сантехника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника РЭУ, Самойлов был переведен на постоянную работу, а не временную. Самойлов обратился с заявлением в КТС.

Какое решение должна принять КТС?

7. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступала на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласие не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель?

8. Жаров согласно трудовому договору работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода. В связи с производственной аварией он был переведен в инструментальный цех на один месяц. Где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, за что ему был объявлен выговор.

Правомерен ли отказ Жарова?

№ 3

1. После возникшей ссоры с одним из сотрудников института Скляров обратился к руководителю института с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Склярова по соглашению сторон (п.1 ст. 77 ТК РФ). Через два дня после издания приказа Скляров потребовал свое заявление об увольнении обратно. Руководитель института возражал.

2. Менеджер Пирогов обратился к генеральному директору закрытого акционерного общества с просьбой об увольнении его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить менеджера Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов обратился с иском в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при его увольнении работодатель нарушив ст. 80 ТК РФ.

Оцените правомерность действий генерального директора. Какое решение должен вынести суд?

3. Ильин обратился в суд с иском к ГУП «Опытный завод» о восстановлении на работе, так как заявление об увольнении по собственному желанию 1 декабря 2007 г. он написал под давлением работодателя. Ильин также просил оплатить ему больничный листок, поскольку работодатель отказался его оплачивать. Представитель ответчика в судебном заседании иск не признал и пояснил, что подача истцом заявления об увольнении была добровольной, а больничные листки, выданные Ильину, не подлежат оплате, так как его нетрудоспособность наступила после увольнения из ГУП «Опытный завод» — 26 декабря 2007 г. Ильин не смог представить каких-либо доказательств, подтверждающих написание им заявления об увольнении под давлением работодателя.

Какое решение должен вынести суд?

4. Киселева обратилась в суд с иском к ООО «Конкорд» о восстановлении на работе. Из материалов дела следовало, что с 23 октября 2007 г. Киселевой был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Перед отпуском она предупредила руководителя организации о необходимости в прохождении курса лечения. С 20 ноября 2007 г. по 3 декабря 2007 г. Киселева была временно нетрудоспособна. После выхода на работу Киселевой сообщили об увольнении по п. 3 первой ст. 77 ТК РФ. Однако у истицы не было намерений о прекращении трудовых отношений. Заявление об увольнении по собственному желанию она написала под давлением руководителя организации без указания даты увольнения еще до ухода в очередной оплачиваемый отпуск. С приказом об увольнении Киви не была ознакомлена, а трудовая книжка ей была выслана по почте заказным письмом.

Правомерно ли увольнение с работы Киселевой? Как должен разрешен этот спор?

№ 4

1. В связи со сменой собственника имущества организации новый собственник уволил с работы гл. бухгалтера, заместителя директора по общим вопросам, начальника производственного отдела, гл. инженера, бухгалтера по заработной плате, начальника отдела по работе с персоналом без предупреждения и без выплаты выходного пособия.

Законно ли увольнение указанных лиц? Имеются ли какие-либо гарантии при расторжении трудового договора для работников в связи со сменой собственника имущества организации?

2. Авдюхова, проработавшая в должности инженера 17 лет, была уволена в связи с реорганизацией фабрики по сокращению штатов с выплатой двухнедельного денежного пособия 27 декабря прошлого года. В связи с тем, что увольнение произведено без учета мотивированного мнения профсоюзного органа (Авдюхова – член профсоюза) суд восстановил ее на работе. Однако 24 февраля текущего года Авдюхова уже с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа была вновь уволена по сокращению штатов. Считая увольнение не законным, Авдюхова обратилась в суд.

Авдюхова студентка заочного отделения института, имеет на иждивении двух малолетних детей. Оставленный на работе Серов, имеющий высшее образование, работает на фабрике только 8 месяцев, его стаж работы инженером – 2 года, иждивенцев не имеет.

Какое решение должен вынести суд?

3. Галеев и Мурзин за 3 часа до окончания работы на территории организации распили бутылку коньяка, после чего Галеев ушел домой, а Мурзин остался. Вскоре Мурзин обнаружил начальник цеха в нетрезвом состоянии на рабочем месте. Был составлен соответствующий акт за подписью свидетелей.

На следующий день Галеев был уволен за прогул, а Мурзин за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (соответственно по пп. «а» и «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ) Оба уволенных обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

4. Электрик Сидоров выполнял свои трудовые обязанности без спецодежды – ремонтировал электропроводку без отключения электроэнергии. Бригадир, обнаружив эти

факты, обратился к директору с докладной запиской с требованием увольнения Сидорова с работы по пп. «д» п.6 ст. 81 ТК РФ. Сидоров является отцом, воспитывающим ребенка в возрасте 5 лет без матери. Кроме того, Сидоров является заместителем председателя профсоюзного органа профсоюзной организации.

Законно ли увольнение Сидорова?

5. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом никому не рассказывать. Тем не менее, это стало известно руководству ОАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

6. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме «АВС», был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения – увольнение по собственному желанию.

Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на «собственное желание», чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

7. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как бы вы могли решить это дело?

8. Соколов, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Соколова сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это Соколову объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как следует разрешать данный спор?

9. Шмелев был уволен за хищение рыбы из организации по пп. «г» п.6 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд, указав, что рыбу не похищал.

В судебном заседании было установлено, что Шмелев работал в организации водителем автобуса. При выезде из организации он был остановлен на проходной и в ходе осмотра автобуса за сидением было обнаружено несколько килограммов рыбы. Работодатель на основе докладной записки начальника вневедомственной охраны уволил Шмелева.

Решите вопрос о правомерности действий работодателя. Какое решение должен вынести суд?

**6.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Зачет проводится в форме собеседования по вопросам к зачету, представленных в данной рабочей программе дисциплины.

Утвержденный перечень вопросов к зачету находится в папке «Промежуточная аттестация к ОПОП ВО 40.03.01 Юриспруденция».