

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о документе:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 27.02.2023 12:08:45
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e33a8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2019

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



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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность/профиль подготовки
Государственная и муниципальная служба

Степень/квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
Очная, заочная

ФГОС ВО № 1567 от 10.12.2014

Год набора 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 (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3	Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	8
4	Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий	9
4.1	<i>Структура дисциплины</i>	9
4.2	<i>Содержание дисциплины</i>	10
4.3	<i>План практических занятий</i>	12
4.4	<i>Лабораторные занятия</i>	51
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	51
5.1	<i>Перечень учебно-методического обеспечения для СМР</i>	51
	<i>Вопросы для самопроверки</i>	51
	<i>Рекомендуемая литература</i>	58
	<i>Ситуационные задания для самоконтроля</i>	60
5.2	<i>Основные термины и понятия</i>	61
6	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	68
7	Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля)	68
7.1	<i>Основная литература</i>	68
7.2	<i>Дополнительная литература</i>	69
7.3	<i>Нормативные правовые акты, материалы судебной практики</i>	71
7.4	<i>Периодические издания</i>	73
8	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины (модуля)	74
9	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	75
9.1	<i>Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента</i>	75
9.2	<i>Методические указания по подготовке к практическим занятиям</i>	93
9.3	<i>Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям</i>	93
9.4	<i>Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ</i>	93
9.5	<i>Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ</i>	95
9.6	<i>Методические указания по подготовке к экзамену</i>	95

10	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	96
11	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	97
12	Образовательные технологии	98
	<i>Приложение № 1 к разделу № 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)</i>	99
6.1.	<i>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования</i>	99
6.2	<i>Описание показателей, критериев оценивания компетенций, шкал оценивания</i>	99
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>	103
6.3.1	Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине	103
6.3.2	Тестовые материалы для проведения текущей аттестации	106
6.3.3	Тематика курсовых работ	112
6.3.4	Тематика контрольных работ	112
6.4	<i>Дополнительные задания</i>	113
6.4.1	Ситуационные задачи для текущего контроля знаний	113
6.5	<i>Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</i>	136

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

Целью освоения учебной дисциплины «Трудовое право» является формирование у бакалавров в процессе изучения дисциплины комплексных знаний об основных правовых институтах трудового права, об основополагающих принципах трудового законодательства, о месте трудового права в системе российского законодательства; умений и навыков научной и практической деятельности в области правового регулирования трудовых правоотношений.

Указанная цель достигается путем решения следующих *задач*:

- 1) формирование способности анализировать нормативные правовые акты трудового законодательства на основе их всестороннего изучения;
- 2) формирование способности анализировать различные точки зрения на проблемы правового регулирования трудовых правоотношений;
- 3) формирования умения систематизировать судебную-арбитражную практику и определение путей решения.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

*Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов
следующих компетенций:*

Общекультурных:

ОК-4 (способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности).

Общепрофессиональных:

ОПК-1 (владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности).

Профессиональных:

ПК-17 (владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями).

В результате освоения компетенции ОК-4 студент должен::***знать:***

- основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права;
- понятия и систему правоотношений в трудовом праве;
- роль коллективного договора в регулировании социально–трудовых отношений.

уметь:

- анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;
- определять основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, виды времени отдыха, систему заработной платы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового договора, условия материальной ответственности трудового договора, систему охраны труда.

владеть: способностью использовать основы трудового права.

В результате освоения компетенции ОПК-1 студент должен::***знать:***

- функции и задачи современного государственного и муниципального служащего с учётом нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- административные процессы и процедуры в органах власти.

уметь: организовывать эффективное взаимодействие в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению с учётом нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.

владеть: приемами поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности

В результате освоения компетенции ПК-17 студент должен::

знать: основные положения и понятия трудового права, сущность и содержание трудовых правоотношений.

уметь:

- оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права;
- анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения;
- анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;
- правильно составлять и оформлять юридические документы.

владеть:

- юридической терминологией;
- навыками работы с правовыми актами;
- навыками анализа различных правовых явлений и правовых норм.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

В соответствии с ФГОС ВО, учебным планом дисциплина «Трудовое право» относится к дисциплинам вариативной части цикла Б1 ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Трудовое право – одна из важнейших отраслей системы российского права. Оно регулирует отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе реализации гражданами своих способностей к труду. В соответствии со статьей 72 Конституции РФ трудовое право находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Одним из основных социально-экономических прав человека является право на труд. Конституция РФ совершенно по-новому провозгласила это право. В ст. 37 Основного закона

указано: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии». Руководствуясь этой нормой, каждый человек (гражданин России, иностранец, законно находящийся на ее территории, или лицо без гражданства) с учетом своего образования, состояния здоровья, имущественного положения, личных пристрастий может выбирать, в какой сфере реализовать свои способности по созданию материальных или духовных ценностей. Он может стать свободным художником или фермером, индивидуальным предпринимателем или учредителем акционерного общества.

Однако трудовое право будет регулировать отношения только тогда, когда гражданин заключит трудовой договор о выполнении трудовой функции по заданию и под контролем работодателя.

Трудовое право регулирует значительный спектр общественных отношений. Это и индивидуальные отношения, которые возникают между конкретным работником и работодателем, а также коллективные отношения, возникающие между коллективом работников или представляющим их интересы профсоюзом при заключении коллективного договора и работодателем. Нормы трудового права регулируют отношения, которые предшествуют трудовым (отношения по трудоустройству у конкретного работодателя), сопутствуют трудовым (отношения по повышению квалификации) или вытекают из трудовых (отношения по разрешению трудовых споров).

Трудовое право – это единственная отрасль российского права, целями которой являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Трудовое право является самостоятельной отраслью российского законодательства, для данной отрасли характерно наличие своего предмета и метода правового регулирования. В то же время трудовое право базируется на изучении: конституционного права РФ, административного права РФ, гражданского права РФ. Трудовое право развивается в тесной взаимосвязи с 5 другими отраслями российского права – с правом социального обеспечения, с гражданским правом.

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины:

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении следующих дисциплин: История, Политология, Основы социального государства, Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений, Теоретические основы государственного и муниципального управления, Конституционное право.

Перечень дисциплин, для изучения которых необходимы знания данной дисциплины:

Дисциплина «Трудовое право» во взаимодействии с другими дисциплинами призвана обеспечить подготовку бакалавров, отвечающих как современным квалификационным требованиям, так и требованиям интеллектуальной и общекультурной подготовки. Знания данной дисциплины являются вспомогательными при изучении в дальнейшем дисциплин: Экономика труда, Гражданское право, Муниципальное право, Административное право, Правовое регулирование государственной и муниципальной службы, Управление человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления, Государственная и муниципальная служба, Делопроизводство и документооборот в государственном и муниципальном управлении, Конфликтология, Социальный аудит, Социальное партнерство, прохождение всех видов практики и итоговой аттестации.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 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	
	Для ОФО	Для ЗФО
<i>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</i>	5/180	5/180
<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</i>		
Аудиторная работа (всего)	60	20
В том числе:		
<i>Лекции</i>	26	8
<i>Семинары, практические занятия</i>	34	12
<i>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</i>	84	151
<i>Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)</i>	Экзамен	Экзамен

**4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ),
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:

180 - часов (очная форма обучения)
5 - зачетных единиц
экзамен - форма промежуточной аттестации

№	Наименование разделов	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Комп. -тенции
		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	<i>Раздел 1. Основные начала трудового законодательства</i>	2	-	2	-	-	-	-	8	ОК 4 ОПК 1 ПК 17
2	<i>Раздел 2. Трудовые отношения</i>	4	-	2	-	-	2	-	8	
3	<i>Раздел 3. Социальное партнерство в сфере труда</i>	4	-	2	-	-	2	-	8	
4	<i>Раздел 4. Заключение и прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника</i>	8	4	4	-	-	4	4	8	
5	<i>Раздел 5. Рабочее время, время отдыха. Отпуска</i>	6	4	2	-	-	4	4	10	
6	<i>Раздел 6. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации. Дисциплина труда</i>	6	4	2	-	-	4	4	10	
7	<i>Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора</i>	12	4	4	-	-	8	4	12	
8	<i>Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников</i>	10	-	4	-	-	6	-	10	
9	<i>Раздел 9. Защита трудовых прав</i>	8	-	4	-	-	4	-	10	
ИТОГО		60	16	26	-	-	34	16	84	

Общая трудоемкость дисциплины:

180

- часов (заочная форма обучения)

5

- зачетных единиц

контрольная

- письменная работа

экзамен

- форма промежуточной аттестации

№	Наименование разделов	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб. (час)	Комп. -тенции
		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	<i>Раздел 1. Основные начала трудового законодательства</i>	1	-	1	-	-	-	-	16	ОК 4 ОПК 1 ПК 17
2	<i>Раздел 2. Трудовые отношения</i>	2	-	1	-	-	1	-	16	
3	<i>Раздел 3. Социальное партнерство в сфере труда</i>	2	-	1	-	-	1	-	17	
4	<i>Раздел 4. Заключение и прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника</i>	3	2	1	-	-	2	2	17	
5	<i>Раздел 5. Рабочее время, время отдыха. Отпуска</i>	2	1	-	-	-	2	1	17	
6	<i>Раздел 6. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации. Дисциплина труда</i>	3	1	1	-	-	2	1	17	
7	<i>Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора</i>	3	2	1	-	-	2	2	17	
8	<i>Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников</i>	2	-	1	-	-	1	-	17	
9	<i>Раздел 9. Защита трудовых прав</i>	2	-	1	-	-	1	-	17	
ИТОГО		20	6	8	-	-	12	6	151	

4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**РАЗДЕЛ 1. Основные начала трудового законодательства**

Понятие, предмет, цели, задачи, метод, система и субъекты трудового права. Источники трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и нормы международного права. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени. Действие

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в пространстве. Исчисление сроков

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения

Основания возникновения трудовых отношений. Стороны трудовых отношений. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя.

РАЗДЕЛ 3. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.

РАЗДЕЛ 4. Заключение и прекращение трудового договора. Защита персональных данных работников

Понятие, стороны, содержание, срок трудового договора. Срочный трудовой договор. Работа по совместительству. Возраст, гарантии и документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Медосмотр при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение договора по соглашению сторон, по инициативе работодателя, работника. Прекращение срочного трудового договора. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Понятие, обработка, хранение и использование, передача персональных данных работников. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

РАЗДЕЛ 5. Рабочее время, время отдыха. Отпуска

Понятие, продолжительность рабочего времени. Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Режим рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы, выходные и праздничные дни. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Исчисление стажа работы, порядок предоставления, очередность, продление, разделение на части отпуска, отзыв из отпуска, замена денежной компенсацией. Право на отпуск при увольнении. Отпуск без сохранения заработной платы. Понятие, разработка и утверждение, введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

РАЗДЕЛ 6. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Дисциплина труда

Основные понятия, определения и формы оплаты труда. Заработная плата. Системы оплаты труда. Оплата труда. Нормирование труда. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации. Дисциплина труда. Правила внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора

Права и обязанности работодателя при подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования и организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника.

РАЗДЕЛ 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Основания и порядок установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда других категорий работников.

РАЗДЕЛ 9. Защита трудовых прав

Способы защиты трудовых прав и свобод. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

4.3. ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1 К РАЗДЕЛУ 2****Трудовые отношения**

Задания к практическому занятию:

Задание 1. Руководитель организации привлек работника к ответственности в виде штрафа. Работник не согласился с действиями руководителя и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о сложении штрафа. КТС отказала в удовлетворении заявления, сославшись на то, что в ст.1 ТК РФ не указаны отношения по наложению на работника штрафа. Поэтому эти отношения в предмет трудового права не входят. Тогда как КТС может рассматривать споры, возникающие из отношений, составляющих предмет трудового права. Соответствует ли вывод КТС требованиям законодательства?

Задание 2. Государственный служащий Петров обратился к своему руководителю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, поскольку государственный служащий обладает особым правовым статусом. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы государственным служащим специальное законодательство предусматривает в иных случаях. Законна ли аргументация руководителя?

Задание 3. Член совета директоров организации выполнял трудовую функцию бухгалтера, однако трудовой договор с ним не заключали. Он обратился в совет директоров с заявлением об оплате сверхурочных работ. В удовлетворении заявления было отказано со ссылкой на ст. 11 ТК РФ, в которой говорится о том, что на членов совета директоров трудовое законодательство распространяется лишь при условии заключения с ними трудового договора. Правомерен ли такой отказ?

Задание 4. Член производственного кооператива, работающий в нем водителем, обратился к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, так как труд членов кооператива в соответствии со ст.19 Федерального закона «О производственных кооперативах» регулируется названным Законом и уставом 7 кооператива. В этих актах предоставление отпуска работающему члену кооператива не предусмотрено. Соответствует ли позиция кооператива требованиям закона?

Задание 5. Военнослужащий обратился с заявлением к командированию, в котором просил компенсировать сверхурочную работу повышенной оплатой или предоставлением

другого времени отдыха. В удовлетворении заявления было отказано в связи с тем, что на военнослужащих трудовое законодательство не распространяется. Соответствует ли данный вывод законодательству?

Задание 6. Работник международной организации, осуществляющей свою деятельность на территории Российской Федерации, обратился к ее руководителю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком. Руководитель организации в предоставлении отпуска отказал, посчитав, что на работников международной организации трудовое законодательство не распространяется. Следует ли применять нормы трудового права в международных организациях, действующих на территории Российской Федерации.

Задание 7. Член коллективного сельскохозяйственного предприятия Олексеенко, который в период жатв работал по 10-12 часов на сутки, стал требовать дополнительной оплаты труда за работу в сверхурочное время и за работу в праздничные и нерабочие дни, ссылаясь на соответствующие нормы законодательства о труде. Правомерны ли его требования? В данном случае трудовые отношения являются предметом трудового права?

Задание 8. Председатель крестьянского (фермерского) хозяйства Ткаченко нанял на работу ветврача и стал требовать, чтобы тот придерживался режима работы, который установлен для работающих членов крестьянского (фермерского) хозяйства. Правомерны ли требования Ткаченко? Какие отношения в сфере деятельности крестьянского (фермерского) хозяйства в этом случае являются предметом трудового права?

Задание 9. ООО «Крокус» заключило с художником Гордийчук трудовое соглашение сроком на шесть месяцев. Согласно этого соглашения Гордийчук обязался оформить витрину магазину соответственно предоставленным эскизам, за что ООО «Крокус» обязалось выплатить ему вознаграждение в сумме 600 грн., выплачивая ее частями ежемесячно по 100 грн. По окончанию работы и окончательному расчету Гордийчук затребовал, чтобы кроме обусловленной суммы ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и предоставили оформленную должным образом трудовую книжку. Правомерны ли требования Гордийчука? Являются ли его отношения с ООО «Крокус» предметом трудового права?

Задание 10. Работник заключил трудовой договор с бригадой, в которой трудился бетонщиком. Однако денег за выполненную работу не получил. В связи с этим работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы. Суд отказал работнику в иске ввиду того, что бригада не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 11. Трудовой коллектив организации обратился в суд с иском о признании незаконным решения совета директоров об установлении штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в принятии заявления, указав, что трудовой коллектив не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 12. Работник в течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возражал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к заведующему гаражом о взыскании заработной платы. Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задание 13. Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. В связи с чем работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении

заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя. Поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права. Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

Задание 14. Выпускник ПТУ Сергиенко был направлен на работу в РСУ-5 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упразднить приказ. Правомерны ли требования членов бригады маляров?

Задание 15. В связи с увольнением по собственному желанию бригадира ремонтников Дьяченко, вопреки воле членов бригады, приказом директора предприятия бригадиром бригады ремонтников был назначен Мельник, который раньше работал техником, но должность техника была сокращена. Правомерны ли действия директора предприятия?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. I. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование:

Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2 К РАЗДЕЛУ 3

Социальное партнерство в сфере труда

Вопросы для обсуждения:

- Понятие социального партнерства, его значение. Принципы социального партнерства.
- Стороны социального партнерства и их представители.
- Профсоюзы и иные представители работников. Представители работодателя.
- Коллективные переговоры и их значение. Порядок ведения и урегулирования разногласий.
- Коллективный договор. Его понятие и правовая природа.
- Органы социального партнерства. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и их компетенция. РТК. Формы социального партнерства.
- Стороны и содержание коллективного договора. Порядок его разработки и заключения. Действие коллективного договора и контроль за его исполнением.
- Виды соглашений. Содержание и структура соглашений.
- Порядок разработки соглашений и их заключения. Действие соглашений.
- Порядок регистрации коллективного договора, соглашений.
- Участие работников, их представителей в управлении организацией.

Задания:

1. Подготовить эссе по теме – «Коллективный договор».
2. Подобрать материалы судебной практики по изучаемой теме.
3. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):
 - по организации труда и управлению трудом;
 - по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях

Задачи:

1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

3. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

4. В коллективном договоре предусматривалось повышение заработной платы работникам организации на 10 процентов. Представители работодателя данное обязательство не выполнили. В связи с чем профсоюз обратился в суд с заявлением об обязательстве работодателя повысить заработную плату работников на основании требований коллективного договора. Суд отказал в удовлетворении заявления, так как срок действия коллективного договора истек.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

5. В ходе проведения забастовки участники коллективного трудового спора заключили тарифное соглашение, по которому заработная плата работников увеличивается на 12 процентов. Однако работодатели уклонились от выполнения данного условия ввиду отсутствия средств на подобное увеличение заработной платы. Профсоюз обратился в суд с заявлением, в котором просил обязать работодателей выполнить условия соглашения. При рассмотрении заявления в суде представители работодателей ссылались на нарушение принципа добровольности принятия сторонами обязательств, закрепленного в ст.24 ТК РФ. По мнению представителей работодателя, проведение забастовки связано с экономическим давлением на работодателей. Поэтому принятые ими обязательства нельзя признать добровольными. Суд отказал в удовлетворении требований профсоюза, посчитав, что нарушен принцип добровольности принятия работодателями обязательств.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

6. На своем заседании выборный профсоюзный орган государственного предприятия принял решение о смещении с занимаемой должности начальника цеха за нарушение прав профсоюзов по участию в решении вопросов об оплате труда и за невыполнение колдоговорных обязательств по выполнению мероприятий по охране труда в его цехе, поскольку в колдоговоре он указан в качестве ответственного за их осуществление.

Законны ли требования выборного органа первичной организации? На основании чего?

7. В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда.

Законны ли действия работодателя? Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда? На основании чего?

8. Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

9. Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

10. Профсоюзный комитет государственного предприятия «Спецсвязь», рассмотрев материалы относительно систематических нарушений трудовых обязанностей водителем предприятия Гриньом, поставил перед директором предприятия требования относительно увольнения водителя Гриня с работы.

Правомерны ли требования профсоюзного комитета и обязан ли директор их выполнить?

11. Группа работников ЗАО «Стрела» обратилась к профсоюзному комитету предприятия с жалобой на длительную задержку выплаты заработной платы. В связи с этим председателем профкома был сделан запрос в адрес правления ЗАО о наличии средств на счетах предприятия.

Обязан ли работодатель предоставить информацию на такой запрос? По каким вопросам, и в какой срок работодатель обязан предоставлять информацию на запросы профсоюза?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.І. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.ІІ. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3 К РАЗДЕЛУ 4

К разделу 3.1. Заключение и прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника

Практическое занятие проводится в интерактивной форме (дискуссия, выполнение практических заданий)

Вопросы для дискуссии:

- Понятие и значение трудового договора, его стороны и содержание.
- Общий порядок заключения трудового договора и его форма. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, представляемые при заключении трудового договора. Порядок вступления в силу трудового договора.
 - Испытание при приеме на работу.
 - Отдельные виды трудовых договоров. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор, сфера его действия.
 - Изменение трудового договора, перевод на другую работу. Виды переводов.
 - Отстранение от работы.
 - Основания прекращения трудового договора и их классификация. Прекращение трудового договора по соглашению сторон или в связи с окончанием срока трудового договора.
 - Расторжение трудового договора по инициативе работника.
 - Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
 - Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или по инициативе органов, не являющихся стороной трудового договора.
 - Оформление увольнения работника и производство расчета.
 - Права работника на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя.
 - Общие требования при обработке персональных данных.
 - Хранение и использование персональных данных.
 - Требования при передаче персональных данных работника.

Практические задания:

1. Подготовить правовое заключение по вопросу о том, какая практика рассмотрения категорий дел, отнесенных к соответствующей теме, сложилась на дату проведения самостоятельной работы.

В заключении в обязательном порядке должны быть раскрыты следующие вопросы:

- какими нормативными актами регламентируются правоотношения, являющиеся предметом рассмотрения по делам, относящимся к теме самостоятельной работы, и имеются ли по этим вопросам обязательные для исполнения постановления Пленума ВС РФ или постановления Конституционного суда РФ;

- какие предметы споров преимущественно встречаются в делах соответствующей категории, информация о которых имеется в доступной базе данных о судебной практике;

- каковы основные причины отмен судебных актов по делам соответствующих категорий;

- какие рекомендации дают суды вышестоящих инстанций (ВС РФ, суды кассационных и апелляционных инстанций) по практике рассмотрения дел изучаемой категории;

В правовом заключении могут быть раскрыты и иные вопросы, которые, по мнению студента, способствуют более полному раскрытию темы.

2. Б. обратился в суд с иском к «Экспресс-сервис» о признании действительным трудового договора. Истец в заявлении суду указал, что 10 февраля 2012 г. он был принят на работу на предприятие ответчика в качестве водителя-экспедитора. 10 августа ему стало известно, что с ним заключен не трудовой договор, а договор подряда. Указывая, что в действительности с ним заключался трудовой договор на неопределенный срок, истец просил суд признать договор таковым и взыскать с ответчика заработную плату. При этом истец исходил из того, что на предприятии велся график рабочего времени, согласно которому он выходил на работу, ежедневно отчитывался о проделанной работе, представлял в бухгалтерию предприятия материально-транспортные накладные. Назовите признаки трудового договора, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договора подряда и др.).

Когда в судебном порядке установлено, что договором подряда фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к каким отношениям будут применяться положения трудового или гражданского законодательства? Как решить спор по существу?

3. Калачина Н.А. обратилась в суд с иском к государственному унитарному предприятию Аптека № 328 г. Дивногорска о восстановлении в должности и о взыскании заработной платы за вынужденный прогул. Согласно обстоятельствам дела при приеме на работу Калачина не была поставлена в известность о том, что она принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком Органовой. В приказе о приеме на работу срок трудового договора не оговаривался, и она посчитала, что принята на постоянную работу. Запись в трудовой книжке о приеме на работу была сделана на основании приказа о приеме, но при увольнении администрацией была сделана дополнительная запись о временном характере работы. Изучив все обстоятельства дела, суд удовлетворил исковые требования.

Каков порядок заключения трудового договора с временным работником? Каковы особенности правового статуса временного работника? Как разрешить данный спор по существу?

4. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав три дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного

договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула.

Как должен поступить суд?

5. Термист Арсентьев 5 апреля написал заявление о приеме на работу на шинный завод. Ему было предложено ознакомиться с рабочим местом. Мастер цеха уговорил его сразу же приступить к работе. Приказ о зачислении Арсентьева на работу был издан 8 апреля. Этим приказом Арсентьеву был установлен срок испытания - 10 дней. Ссылаясь на этот приказ, бухгалтерия отказалась оплатить работу Арсентьева за 5-7 апреля.

С какого времени следует считать Арсентьева работающим на шинном 18 заводе?

6. 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 администрация продлила ему испытание еще на один месяц.

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

7. Заведующая фармацевтическим складом Игнатова за дачу взятки была осуждена на три года лишения свободы. После отбытия наказания Игнатова захотела устроиться на прежнюю должность, которая была вакантна. Из-за судимости ей в этом было отказано, так как должность связана с материальной ответственностью.

Обоснован ли отказ Игнатовой в приеме на работу?

8. Ежов после освобождения из исправительной колонии обратился в отдел кадров организации, в которой он работал до осуждения подсобным рабочим, с просьбой принять его на работу токарем 4 разряда – по специальности, полученной им в исправительной колонии. В связи с тем, что до осуждения Ежов работал плохо, часто нарушал дисциплину, ему было отказано в приеме на работу. После того как в отдел кадров с просьбой о трудоустройстве Ежова обратился участковый инспектор милиции, администрация согласилась принять Ежова подсобным рабочим, пообещав перевести его на квалифицированную работу, если он в течение года покажет себя добросовестным, дисциплинированным работником.

Согласны ли вы с позицией, занятой администрацией организации? Каков порядок трудоустройства лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание?

9. Алексашин принят на работу кладовщиком со сроком испытания один месяц. В течение двух дней Алексашин принимал материальные ценности, а затем заболел. Проболев 36 календарных дней, он вышел на работу, но на следующий день был уволен как не выдержавший испытание, поскольку не принял на себя ответственность за материальные ценности.

Правильно ли уволен Алексашин?

10. Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе.

Какое решение должно принять суд?

11. Иванов был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна принять КТС?

12. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую

книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав 3 дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула.

Как должен поступить суд?

13. Зайцев обратился в прокуратуру с жалобой на начальника автоколонны, который отказал ему в приеме на работу в качестве водителя грузовой автомашины. В жалобе указывалось, что два месяца назад он был уволен из автоколонны по сокращению штатов. Однако затем Зайцев узнал, что в автоколонну поступили новые машины и были приняты на работу водители.

Обоснована ли жалоба Зайцева? Имеет ли он преимущественное право для поступления на работу в организацию, из которой был уволен по сокращению штатов?

14. Рабочий объединения «Азот» Дьяков во время обеденного перерыва, будучи в нетрезвом состоянии, учинил в буфете заводоуправления скандал, выражался нецензурными словами. Выйдя из помещения, разбил палкой стекла машины директора объединения. За совершенные проступки он был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как ранее имел взыскания. Дьяков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Суд вынес решение о восстановлении Дьякова на прежней работе и оплате ему вынужденного прогула.

Обосновано ли решение суда? Изменилось ли решение суда, если бы эти действия Дьяков совершил в рабочее время?

15. Директором ООО «Оризон» Власенко было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Шелковой, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером. Правомерны ли действия директора ООО «Оризон»?

16. Титова была принята на работу в ООО с испытательным сроком два месяца. По истечении одного месяца она была уволена как не выдержавшая испытание. Администрация отказалась выплатить ей заработную плату за отработанное время, а также компенсацию за неиспользованный отпуск мотивируя это тем, что Титова не выдержала испытание.

Как могут быть защищены права Титовой? Какие обстоятельства должны быть установлены для правильного разрешения спора? Как следует разрешить спор?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский

государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.І. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.ІІ. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва:

ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4 К РАЗДЕЛУ 5

Рабочее время, время отдыха. Отпуска.

Практическое занятие проводится в интерактивной форме (дискуссия, решение ситуационных задач)

Вопросы для дискуссии:

- Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды и нормы продолжительности рабочего времени.
- Сверхурочная работа: понятие, порядок привлечения к сверхурочной работе, ее ограничения.
 - Режим рабочего времени, порядок его установления. Учет рабочего времени.
 - Право на отдых и его конституционные гарантии. Понятие и виды времени отдыха.
 - Виды отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск, удлиненный отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
 - Ежегодные оплачиваемые отпуска.
 - Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.
 - Отпуска без сохранения заработной платы.
 - Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.
 - В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
 - Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
 - Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
 - Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
 - Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?

- Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
- Какие виды времени отдыха Вы знаете?
- По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
- Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
- Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
- Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков? Как суммируются ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) и дополнительный отпуск?
- Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Ситуационные задачи:

1. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

2. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности:

инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет; 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; врачу детских яслей; члену экипажа воздушного судна?

3. В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе.

Прав ли руководитель организации?

4. Сучкова К.Н. на основании заключенного на неопределенный срок трудового договора была принята на работу в ПАО «ЛФКУТ» на должность упаковщицы готовой продукции. В соответствии с условиями трудового договора, Сучковой К.Н. был установлен следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), время начала работы – 9.00, время окончания работы – 18.00, перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00. Проработав несколько месяцев, Сучкова К.Н. обратилась к работодателю с просьбой установить для нее 4-х часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшей матерью, проживающей с ней в одной квартире. Руководитель ПАО «ЛФКУТ», ссылаясь на необходимость пребывания Сучковой К.Н. по условиям работы в течение полного рабочего дня (8 часов), отказал Сучковой К.Н. в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию или расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

Правомерны ли действия работодателя? Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила Сучкова К.Н. и подлежит ли удовлетворению ее просьба?

5. В связи с необходимостью завершения работ по укладке асфальта при проведении внепланового ремонта сетей канализации, прораб отдал распоряжение оставаться всем рабочим-асфальтоукладчикам на работе до полной укладки привезенного асфальта. При этом указанные работники переработали сверх своей ежедневной нормы рабочего времени по 3 часа. Когда работники поинтересовались у работодателя, как будет им компенсирована такая переработка, то им было сказано, что так как асфальт был доставлен к месту проведения работ с нарушением установленного времени для подвоза, а рабочие часть времени в течение

рабочего дня соответственно не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается.

Правомерны ли действия работодателя? Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Будет ли компенсироваться рабочим переработка 3 часов, а если будет, то в каком порядке?

6. Юсупова А.П., работающая в должности специалиста управления делами в ООО «Циммерман», обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания ее семейных обязанностей с работой. Руководитель организации отказал в просьбе Юсуповой А.П., ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Циммерман» не предусмотрена возможность установления такого режима работы.

Законна ли просьба Юсуповой А.П. и правомерны ли действия работодателя? Как производится учет рабочего времени при работе в режиме гибкого рабочего времени?

7. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности: - инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; - матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет; - 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; - врачу детских яслей; - члену экипажа воздушного судна? 40

8. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах?

9. В воскресенье Гребневой Н., выполняющей функции уборщицы, позвонили с предприятия с требованием выйти на работу, так как вследствие прорыва трубы произошло затопление кабинетов офиса и их необходимо убрать к началу следующего рабочего дня. Гребнева отказалась.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

10. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

11. В выходной день 19 июля 2018 г. корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Рекомендуемая литература **Основная литература**

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва:

Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.І. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.ІІ. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые

данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5 К РАЗДЕЛУ 6

Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Дисциплина труда

Практическое занятие проводится в интерактивной форме

(дискуссия, решение ситуационных задач)

Вопросы для дискуссии:

- Понятие и признаки заработной платы (оплаты труда) по трудовому праву.
- Правовое регулирование заработной платы.
- Государственные гарантии оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда, индексация заработной платы, ее форма и другие гарантии.
- Системы оплаты труда и порядок их установления.

• Тарифные системы оплаты труда и их элементы. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Повременная и сдельная система заработной платы.

- Оплата труда в особых условиях и при отклонениях от нормальных условий работы.
- Правила исчисления среднего заработка.
- Нормирование труда, виды норм. Разработка и утверждение норм труда.
- Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.
- Понятие гарантий и компенсаций по трудовому праву.
- Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки, при переезде в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей.
- Иные виды гарантий и компенсаций.
- Понятие дисциплины труда по трудовому праву и обеспечение трудовой дисциплины.
- Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Значение Правил внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок утверждения. Уставы и положения о дисциплине, установленные федеральными законами.
- Поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
- Дисциплинарная ответственность и ее виды.
- Понятие дисциплинарного проступка и его отличие от других правонарушений. Дисциплинарный проступок – основание привлечения к дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.
- Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Ситуационные задачи:

1. Работник АО Зайцев за нарушение трудовой дисциплины во втором и третьем кварталах был лишен дивидендов и поощрительных премий. Ссылаясь на устав АО, не предусматривающий соответствующих санкций за нарушение трудовой дисциплины, Зайцев считал такие действия неправомерными.

Каково Ваше мнение по этому вопросу? Какими нормами права регулируются отношения акционера как работника и как владельца акций?

2. Программист Ларионов обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови - во вторник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Ларионов на работу не вышел, за что и был уволен по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. за прогул без уважительных причин. Ларионов обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Обоснованы ли его требования?

1. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

2. Шофер К. 11.01.2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от К. было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней К. вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. К. обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

3. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника П. по п. 5 ч. 1 ст. 81

ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад П. получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации П. сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре П. был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что П. не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении П.? Правомерно ли увольнение П. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

4. Инженер К. без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. К. вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

К. обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

5. Слесарь Д. без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря И. Поскольку Д. был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию - выговору, с чем они не согласились. Д. на том основании, что вышел на работу за товарища, а И. объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

6. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день. Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная - 280 руб., а сдельная - 1320.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

7. Энергетику Дурову с 15 июля предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. За 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, т.е. с 1 июля прошлого года по 1 июля текущего года, Дурову выплатили за проработанные десять с половиной месяцев 300 770 руб., за один месяц работы в комиссии по трудовым спорам — 100% его среднего заработка и за две недели болезни - пособие по временной нетрудоспособности - в размере 8520 руб. Кроме этого, Гуров получил премии за выполнение плановых заданий по прибыли в сумме 23 600 руб. В связи со смертью отца ему была предоставлена материальная помощь в размере 10000руб.

Каков размер среднего заработка Дурова для оплаты отпуска?

8. Федорова работает с неполным рабочим днем и учится на последнем курсе в медицинском колледже.

Какие должны применяться гарантии и компенсации?

9. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

10. На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трём работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почётными грамотами, одного премировать и фотографию ещё одного работника

поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Своё решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров.

Правомерны ли действия совета директоров?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. I. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная

практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6 К РАЗДЕЛУ 7

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора
Практическое занятие проводится в интерактивной форме
(дискуссия, решение ситуационных задач)

Вопросы для дискуссии:

- Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
- Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- Ученический договор.
- Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличия от гражданско-правовой ответственности.
- Материальная ответственность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, либо за ущерб, причиненный имуществу работника или за задержку выплаты заработной платы.
- Компенсация морального вреда, причиненного работнику.
- Материальная ответственность работника, ее виды.
- Ограниченная и полная материальная ответственность работников.
- Определение размера ущерба, причиненного работодателю. Порядок взыскания ущерба.
- Понятие охраны труда по трудовому праву. Значение охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
- Обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Медицинские осмотры определенных категорий работников.
- Организация охраны труда: государственное управление охраной труда, государственная экспертиза условий труда, служба охраны труда в организации.
- Обеспечение права работников на охрану труда. Права и гарантии работников на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда.
- Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах.
- Охрана труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов по трудовому законодательству.
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
- Назовите основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.
- Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
- Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.
- Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.
- Что понимается под охраной труда?
- Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
- Определите требования охраны труда.
- Назовите основные нормативные акты по охране труда.

- Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав?
- Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников? Обязанности работника в области охраны труда?
 - Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин
 - Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда несовершеннолетних
 - Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).
- Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.
- Определите понятие и условия материальной ответственности, отличия от гражданско-правовой ответственности.
- Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон?
- Раскройте содержания оснований материальной ответственности работодателя перед работником, перед третьими лицами.
- Понятие и порядок компенсации морального вреда работнику.
- Раскройте содержание и виды оснований материальной ответственности работника перед работодателем.
- Материальная ответственность органов управления организации (генерального директора; главного бухгалтера, членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.
- Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника перед работодателем.
 - Случаи наступления полной материальной ответственности работника.
 - Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности.
 - Порядок определения размера ущерба.
 - Порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника).
 - Укажите отличительные особенности и приведите примеры для каждого вида профессионального обучения:
 - профессиональная подготовка;
 - переподготовка;
 - повышение квалификации.
 - Используя трудовое законодательство и законодательство об образовании, определите соотношение терминов «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации» применительно к рабочим и служащим.
 - Пользуясь гл. 26 ТК РФ, составьте таблицу «Продолжительность учебных отпусков работников, совмещающих работу с обучением».
 - Определите, в чём заключаются основные особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации для следующих категорий граждан:
 - федеральные государственные служащие;
 - безработные граждане и незанятое население.

Ситуационные задачи:

1. Химик-аналитик Трифонова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Трифоновой в руках разорвалась колба. В результате чего она получила тяжёлые ожоги.

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай? Разрешите данную ситуацию по существу.

2. Монтажник Свиридов систематически нарушал требования инструкции по охране труда. 12 февраля 2018 г. при осмотре объекта начальник строительного управления увидел, что Свиридов выполняет монтажные работы на пятом этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За указанное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен выговор. Этим же приказом начальник участка, где работал Свиридов, был переведён в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда.

Правомерны ли действия руководителя строительного управления? В роли инспектора правовой инспекции профсоюзов дайте обоснование правомерности или неправомерности данных действий.

3. По вине начальника смены завода по производству химических изделий Уварова имело место серьёзное нарушение технологического режима. Узнав о случившемся, начальник цеха заявил, что примет самые серьёзные меры. Выяснилось, что Уваров, работая в должности начальника смены, регулярно допускает нарушения. В первые два года работы он посещал курсы повышения квалификации, за последние полтора года ему были объявлены два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. Начальник цеха потребовал от Уварова объяснительную записку и объявил ему, что тот переводится на должность аппаратчика. В объяснительной записке Уваров в случившемся своей вины не отрицал, но с переводом на должность аппаратчика категорически не согласился. Начальник цеха подал директору завода докладную записку, где пояснил, что Уваров не отвечает всем требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Уварова и сообщив об отказе его от перевода на должность аппаратчика, начальник цеха просил директора завода освободить Уварова от занимаемой должности по несоответствию занимаемой должности на основании п.3 ст. 81 ТК.

Правомерны ли действия администрации завода? Разрешите данную ситуацию по существу.

4. Согласно заключённому коллективному договору в организации работодатель должен был выплачивать работникам заработную плату ежемесячно два раза (5 и 21 числа). В связи с отсутствием возможности реализации готовой продукции, которую изготавливали работники организации, заработную плату работодатель не мог выплатить в течение 70 дней из-за отсутствия денежных средств на расчётном счету организации.

Несёт ли материальную ответственность работодатель за задержку выплаты заработной платы в данной ситуации? Какое решение должен вынести суд, если работники обратятся с исковым заявлением о принудительном взыскании заработной платы с работодателя и возмещении им морального вреда?

5. Главный бухгалтер ООО ошибочно перечислил 50 тыс. руб. на счет другой организации. ООО обратилось с иском в суд, требуя полного возмещения ущерба, поскольку с главным бухгалтером был заключен договор о полной материальной ответственности.

В каком размере будет нести материальную ответственность главный бухгалтер, если его средняя заработная плата составляет 25500руб.

6. Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного специалиста мастер цеха поручил изготовить по чертежам деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате изготовленная деталь оказалась браком, на исправление которого организации пришлось затратить в общей сложности 8 тыс. рублей.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Несёт ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнения работы, указанной в данной задаче?

7. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившееся в исправности оборудование и применив в экстремальных условиях не предусмотренные правилами ведения работ методы и приёмы. В противном случае работодателю мог быть причинён значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привёл к поломке части оборудования и агрегатов. Тем самым работодателю был причинён материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу. Работодатель лишил коллектив бригады премии, предусмотренной системой оплаты труда, за нарушение правил ведения буровых работ и потребовал от работников возмещения ущерба, вызванного поломкой бурового оборудования.

Правомерны ли требования работодателя? Что понимается под нормальным хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

8. С работниками склада готовой продукции швейного объединения Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой работодатель заключил письменный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 37 тыс. рублей. Должностной оклад Лобановой составляет 9600 руб., Гавриловой – 9300 руб., Волковой – 8000 руб., а Петровой – 8800 руб. В октябре Лобанова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Гавриловой на весь декабрь был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

В каком порядке, и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации? Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников бригады в порядке возмещения материального ущерба, причинённого работодателю?

9. Слесарь Петренко при обработки детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Петренко, считая незаконным применения двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Какую материальную ответственность должен нести Петренко? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли КТС рассматривать данный спор?

10. Программист Зотов, будучи в состоянии алкогольного опьянения, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен начальником отдела в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная заработная плата Зотова 15 тыс. руб., расходы по ремонту компьютера составили 15700 руб.

Какую материальную ответственность несет Зотов? Каков порядок взыскания данного ущерба? Может ли быть привлечен к материальной ответственности начальник отдела, не отстранивший Зотова от работы?

11. Водитель автопредприятия Миронов, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен полицией к административной ответственности. Директор предприятия предъявил к Миронову требования о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба:

- 1) расходы по ремонту машины;
- 2) стоимость утраченного груза;

3) денежные суммы неполученные от клиентов за время простоя машины. По мнению директора предприятия, Миронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и принятии машины на сохранность.

Каковы пределы материальной ответственности Миронова?

12. Сторож базы Петренко, находясь в состоянии алкогольного опьянения, из хулиганских побуждений сжег тулуп и валенки, выданные ему. Директор базы издал приказ

об удержании из заработной платы Петренко стоимости спецодежды в двойном размере – 12000 руб. Правомерен ли приказ директора базы? Задание 10. Методист научно-исследовательского института Власова потеряла выданный ей для работы калькулятор стоимостью 3500 руб. взамен она предложила аналогичный прибор стоимостью 2400 руб. Администрация института отказалась от предложения Власовой и потребовала внести в кассу института 350 руб. Власова отказалась добровольно возместить ущерб.

Как должен быть решен данный спор?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. I. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт

профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфирова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфирова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфирова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон.

текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7 К РАЗДЕЛУ 8 **Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

Вопросы для обсуждения:

- Основания и порядок установления особенностей регулирования труда
- Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
- Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
- Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
- Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
- Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
- Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
- Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
- Особенности регулирования труда работников, работающих у физических лиц - работодателей
- Особенности регулирования труда надомников
- Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- Особенности регулирования труда работников транспорта
- Особенности регулирования труда педагогических работников

Практические задания:

Задание 1. Черенков 10 апреля был принят на временную работу с указанием срока окончания работы. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Работодатель, ссылаясь на ст.80 ТК РФ, отказался признать его увольнение и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Однако администрация 18 мая издала приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин по п.6 (а) ст. 81 ТК РФ.

Какими нормативными актами регулируется труд временных работников? Правильны ли действия работодателя?

Задание 2. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приёме на работу на торфопредприятие, намереваясь там работать постоянно. Трудового договора с ним в письменной форме не заключили, с приказом о приёме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступить к работе трактористом. 5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу.

Каков должен быть ответ юриста? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

Задание 3. Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, на работу по срочному трудовому договору? 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. Администрация отказала им всем. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам.

Являются ли они совместителями? Решите данный спор.

Задание 4. Главный бухгалтер товарищества по вере «Мысль» Татаркина 6 ноября была уволена как совместителем в связи с принятием на указанную должность другого работника, для которого эта работа является основной. Татаркина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании выяснилось, что истица была принята в товарищество совместителем, о чем свидетельствует трудовой договор и приказ от 18 мая 2017 года. В тот период Татаркина также работала бухгалтером в горном институте, однако, 15 мая 2018 г. она уволена из института по собственному желанию (об этом есть отметка в трудовой книжке, других записей о приеме на работу в ней не было). Представитель ответчика пояснил, что Татаркина весь период работала в товариществе на полставки.

Какое решение должен принять суд?

Задание 5. При приеме на работу по совместительству юристконсульта общества с ограниченной ответственностью последний согласился выполнять эту работу, если с учетом его квалификации и опыта ему будет установлена оплата по трудовому договору в размере, превышающем полный оклад, предусмотренный штатным расписанием ООО по данной должности. В связи с этим возник вопрос о правомерности такого условия, поскольку по действующему законодательству о совместительстве продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать 16 часов в неделю. Юристы общества считали, что оплата в этом случае должна производиться пропорционально отработанному времени. Принимаемый же на работу по совместительству полагал, что оплата труда каждого работника должна зависеть от личного трудового вклада, качества труда и не может ограничиваться каким-либо максимальным размером.

Кто прав в этом споре? Возможно ли установление индивидуальных условий оплаты труда по трудовому договору с совместителем?

Задание 6. Дмитриева, работая в организации с мая текущего года по совместительству, через месяц обратилась с заявлением о предоставлении ей очередного отпуска продолжительностью 45 календарных дней, так как у нее наступает право на отпуск соответствующей продолжительности по основной работе.

Правомерны ли требования Дмитриевой?

Задание 7. Титов 10 марта был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 10 мая Титов был уволен с формулировкой в приказе «уволить в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Титов вновь был принят на ту же должность, поскольку Козырев продолжал находиться на лечении. 25 декабря Козырев вернулся на работу, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой «уволить в связи с возвращением постоянного работника». Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 10 месяцев работы.

Является ли Титов временным работником? Правомерны ли требования Титова?

Задание 8. С Галкиной работодатель заключил договор сроком на 2 месяца для работы бухгалтером. Договор перезаключался шесть раз в течение года, после чего работодатель отказал в заключении договора на новый срок. Галкина обжаловала увольнение в суд, мотивируя свое решение тем, что фактически она проработала 12 месяцев, поэтому ее нельзя считать временным работником. В чем особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор сроком до 2 месяцев? Решите дело по существу. Задание 9. Варежкина работала гувернанткой в семье коммерсанта. Занимаясь с ребенком на компьютере, она по неосторожности уронила принтер, который полностью вышел из строя. Хозяин квартиры заявил Варежкиной, что не желает ее больше видеть у себя в доме, а деньги, которые должен ей заплатить за предыдущий месяц, он удерживает, чтобы возместить причиненный ему ущерб.

Правомерны ли действия коммерсанта? Каковы особенности регулирования трудовых отношений между отдельными гражданами?

Задание 8. Русланова устроилась работать бухгалтером у Борисова, занимающегося индивидуальной предпринимательской деятельностью. Проработав месяц, учитывая, что до сих пор не оформлен письменный трудовой договор, Русланова потребовала внесения записи в трудовую книжку. Получив отказ, обозвала Борисова неприличным словом. Борисов в ответ заявил, что он лишает ее зарплаты за проработанный месяц и с завтрашнего дня увольняет. За защитой своих прав Русланова обратилась в суд. В отзыве на иск Борисов указал, что Русланова работала не по трудовому договору, а по гражданско-правовому и не месяц, а всего неделю. Определите перечень вопросов, которые должен выяснить суд.

Какие решения может вынести суд, и в зависимости от каких обстоятельств?

Задание 9. В трудовые договоры граждан, работающих у предпринимателя Махрова, включены следующие условия:

- обязанность выполнять работы одновременно по нескольким трудовым функциям (секретарь, бухгалтер, уборщик);
- установлен ненормированный рабочий день; - полная материальная ответственность;
- замена отпуска денежной компенсацией; - увольнение за однократное невыполнение своих трудовых обязанностей работником и за неуважительное отношение к работодателю.

Дайте правовую оценку перечисленных условий?

Задание 10. Портниха Зуева заключила с фирмой «Силуэт» трудовой договор о надомной работе, к которой она привлекла и членов семьи. По истечении года она обратилась к администрации с требованием произвести оплату:

- 1) сверхурочной работы;
- 2) работы в выходные дни;
- 3) труда членов семьи;
- 4) расходов на электроэнергию, так как пользовалась электрической швейной машинкой.

Администрация отказала ей в удовлетворении всех требований и уволила в связи с тем, что фирма больше не нуждалась в услугах надомных работников. Зуева подала в суд иск о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований.

Подлежат ли удовлетворению требования Зуевой и почему?

Задание 11. Крюкова заключила трудовой договор о работе на дому. Необходимый объем работ следовало выполнить за 14 дней. По окончании срока Крюкова потребовала оплаты сверхурочных, так как ей пришлось работать по 9 часов в день, и компенсации за работу в выходной день.

Подлежат ли удовлетворению требования Крюковой? Назовите специфику правового статуса лиц, работающих на дому.

Задание 12. Свиридова заключила трудовой договор о работе бухгалтером дома с обязательным условием пребывания на дому каждый рабочий день с 9.00 до 17.00 часов и недопустимостью работы по совместительству по той же специальности у других работодателей. По истечении двух месяцев работы работодатель обнаружил, что Свиридова работает еще у двух работодателей одновременно. В объяснительной работница указала, что работа по совместительству не оказывала негативного влияния на результаты работы. Налоговая инспекция к ней претензий не имеет. Работодатель уволил Свиридову за прогул.

Какое решение примет суд?

Задание 13. Холодов, работающий в районах Крайнего Севера, попросил работодателя предоставить ему 1 месяц в дополнение к отпуску для сопровождения дочери, поступающей в Тюменский госуниверситет, а сам отпуск заменить денежной компенсацией.

Правомерны ли требования работника?

Задание 14. Носов уволился по собственному желанию из стройуправления в Надыме, переехав жить в г.Нягань, где был принят на работу в ЖЭУ. Директор этого управления отказал Носову в выплате компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, пояснив отказ тем, что г.Нягань, как и г.Надым относится к районам Севера. И что Носов не

был принят на работу в порядке перевода по предварительной договоренности с работодателем. Носов обратился за консультацией в юридическую фирму.

Назовите основания и правила возмещения расходов при переезде на работу в другую местность, находящуюся в районах Крайнего Севера.

Задание 15. Выпускник Тюменского государственного университета, получив диплом, переехал к родителям в г. Нижневартовск. До поступления в университет он прожил в этом городе 8 лет.

В каком размере и порядке ему будет устанавливаться северная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу после возвращения домой по окончании университета? Изменится ли ответ на этот вопрос, если до поступления в университет он работал по трудовому договору в г. Нижневартовск, о чем свидетельствует запись в трудовой книжке, сделанная в 2010 году?

Задание 16. Работница Сидорова, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обратилась к работодателю по месту работы в г. Сургуте с заявлением оплатить ей расходы по проезду на отдых летом с ребенком. Свою просьбу она мотивировала тем, что очередной оплачиваемый отпуск она использовала авансом непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам два года тому назад.

Подлежит ли удовлетворению заявление Сидоровой? Укажите правила оплаты работающим в районах Крайнего Севера компенсации проезда к месту использования отпуска и обратно.

Задание 17. Работники, работающие у индивидуального частного предпринимателя в местности, приравненной к Крайнему Северу, потребовали от работодателя установить им районный коэффициент к заработной плате без ограничения ее максимальным размером. Правомерны ли эти требования работников? Задание 20. Кочетов, проработавший в районах Крайнего Севера 1 год и 8 месяцев, обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему ежегодного, а также дополнительного отпусков за 2 года.

Какой продолжительности отпуск ему будет предоставлен и в каком порядке?

Рекомендуемая литература ***Основная литература***

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.І. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.ІІ. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент

организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8 К РАЗДЕЛУ 9

Защита трудовых прав

Вопросы для обсуждения:

- Понятие и значение защиты трудовых прав и свобод. Способы защиты прав и свобод.
- Государственный надзор и контроль. Федеральная инспекция труда: принципы ее деятельности и полномочия. Права и обязанности государственных инспекторов труда, их ответственность.
- Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, иных актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Самозащита работниками трудовых прав.
- Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Общая характеристика трудовых споров, их разграничение на индивидуальные и коллективные споры и причины их возникновения.
- Понятие индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Правовой статус КТС. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
- Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
- Понятие коллективных трудовых споров. Порядок их рассмотрения и разрешения в примирительной комиссии, с помощью посредника и (или) трудового арбитража. Забастовка как крайний способ разрешения спора.
- Право на забастовку и порядок проведения забастовки. Ограничение права на забастовку.
- Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Эссе, реферат

Тема сообщения: *Доказательства в исковом заявлении по трудовому спору. Проблема указания на доказательства (п.5 ч.2 ст. 131 ГПК РФ) и приложения документов, подтверждающих обстоятельства, на которых истец основывает свои требования (ст. 132). Вопросы ограничения доступа к правосудию в требованиях о предоставлении доказательств до возбуждения дела.*

Задание:

Раскрыть требования закона, предъявляемые к исковому заявлению, содержащиеся в п.5 ч.2 ст. 131 ГПК РФ. Соотношение требований ст. 132 ГПК РФ по предоставлению документов, подтверждающих обстоятельства, на которых истец основывает свои требования и п.5 ч.2 ст. 131 ГПК, с требованиями главы 14 ГПК РФ.

Условия: сообщение на 5 минут.

По указанному ниже проекту искового заявления дать обоснование процессуального действия судьи: о приеме этого заявления к производству суда или об оставлении заявления без движения.

В Советский районный суд г.Краснодара Истец: Иванова Марина Константиновна

Прож.: г.Краснодар, ул. Советская, дом 6, кв. 2.

Ответчик: ООО «Авангард»

Прож.: г.Краснодар, ул. Заречная, дом 40

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

Я работала у ответчика с 15 мая 2010 года в должности продавца отдела «Белье» в магазине «Женская одежда» ООО «Авангард». За весь период работы ко мне ни начальником отдела «Белье», ни директором магазина не предъявлялось претензий, наоборот, меня всегда хвалили и ставили в пример более молодым и неопытным сотрудникам.

Однако в апреле 2013 года я почувствовала, что отношение ко мне изменилось, мне стали снижать размер премии, летом не отпустили в отпуск, хотя предварительная договоренность об этом была.

12 сентября 2013г. меня вызвал к себе директор и предложил уволиться. Он мне сказал, что меня ценят, но так как я уже не очень молодая, то дальше я не могу у них работать, поскольку они меняют стиль магазина, направление его деятельности, на мое место хотят взять молодую привлекательную девушку.

Я стала просить, чтобы меня оставили работать, так как мне 54 года, остался год до пенсии и меня на новую работу не возьмут. Но директор был непреклонен, стал настаивать на том, чтобы я написала заявление об увольнении по собственному желанию. Я не соглашалась, в этот момент вошел начальник отдела, в котором я работаю, и они вместе стали говорить, чтобы я писала заявление «по-хорошему», иначе уволят по статье, а за что, всегда найдут. Я себя почувствовала совсем плохо, и под их давлением написала заявление об увольнении.

Через полчаса секретарь директора принесла мне трудовую книжку и зарплату за отработанное время.

Я увольняться не хотела, меня работа в магазине устраивала. Заявление об увольнении по собственному желанию я написала под давлением администрации.

Прошу суд:

1) Восстановить меня на работе в должности продавца отдела «Белье» магазина «Женская одежда» ООО «Авангард».

2) Взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с 13 сентября 2013г. и по день восстановления на работе.

3) Взыскать моральный вред за незаконное увольнение в сумме 40 000 рублей.

Приложение:

Копия трудовой книжки.

Копия искового заявления.

05 октября 2013г. Иванова М.К. __

Внимательно прочитайте и проанализируйте на предмет выявления недостатков, связанных с оформлением, стилем изложения, употреблением юридических терминов и т.д. Изучите предмет доказывания и необходимые доказательства по указанным ниже основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Выявите допущенные ошибки или дополните недостающие сведения, ответ обоснуйте.

Учебная деловая игра

«РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВОГО СПОРА В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС)»

Цели: закрепление знаний студентов по трудовому праву; приобретение студентами навыков рассмотрения дел в комиссии по трудовым спорам (КТС); получение студентами опыта публичного выступления в суде.

Вариант ситуации, предлагаемой для обсуждения

Слесарь Иванов А.С. 11 декабря 2011 г., согласно докладной записке начальника участка, изготовил деталь с браком по своей вине. Вину А.С. Иванова подтверждает отдел по контролю качеством в акте о браке.

16 декабря 2011 г. с него было затребовано объяснение в письменном виде, которое он дал в устной форме. 10 января 2012 г. Иванову А.С. был объявлен выговор с формулировкой «за производственные упущения». Иванов А.С. приказ подписать отказался, но указал в нем, что его вины в браке нет.

Руководитель предприятия, согласно Положению о премировании организации, в январе 2012 г. лишил Иванова А.С. премии за декабрь 2011 г. В Положении работодателю предоставляется право лишать работников полностью или частично премии за выпуск бракованной продукции. Администрация, оценив ущерб в 1000 руб., в целях возмещения ущерба виновными действиями Иванова А.С. издала 6 января 2012 г. распоряжение об удержании 30% из его заработка (заработок за декабрь составил 3000 руб.). Иванов А.С. в письменной форме выразил несогласие с решением администрации.

10 января 2012 г. Иванов А.С. обратился в КТС с заявлением. В нем Иванов А.С. возражает против вынесения в отношении его выговора, лишения премии за декабрь и произведения удержания из заработной платы за декабрь, так как эти действия работодателя не соответствуют трудовому законодательству. К тому же он является руководителем профсоюза организации.

Работодатель не имеет права применять к не освобожденному руководителю профсоюзной организации дисциплинарных воздействий. Основной мотив работодателя при совершении этих действий – стремление избавиться от профсоюза в организации. Вышестоящей профсоюзной организации нет.

На заседании КТС Иванов А.С. по неизвестным причинам не явился. Не явился он и на второе заседание, поскольку его поздно известили. На втором заседании его заявление было оставлено без рассмотрения, так как не были представлены доказательства непосредственного урегулирования разногласия с работодателем.

20 января 2012 г. он вновь подал заявление, его приняли, зарегистрировали и назначили дату рассмотрения.

Примерный состав участников деловой игры:

- председатель КТС (от работодателя);
- секретарь КТС (от работников);
- три члена КТС со стороны работодателя;
- три члена КТС со стороны работников;
- государственный инспектор труда;
- заявитель – Иванов А. С.;
- юрист работодателя;

- работодатель;
- начальник отдела кадров;
- свидетель(и) – специалист(ы) со стороны работников, свидетель(и) – специалист(ы) со стороны работодателя;
- два эксперта, оценивающие деловую игру;
- преподаватель, выступающий в роли консультанта.

Подготовка к деловой игре

Преподаватель назначает дату проведения деловой игры, предлагает ознакомиться с фабулой дела, разъясняет цель, задачи, условия, место и порядок проведения игры.

После ознакомления с делом из числа наиболее успевающих студентов выбираются председатель, секретарь, заявитель, юрист работодателя, члены КТС, государственный инспектор по труду, а потом остальные участники.

Рекомендуется выбирать наиболее подготовленных студентов, которые имеют опыт публичных выступлений и участия в других деловых играх.

Студенты, участвующие в деловой игре, должны тщательно изучить фабулу дела, действующее законодательство, подготовить необходимые материалы. С учетом распределения ролей составляются документы, которые будут использоваться в игре:

- заявитель готовит заявление, которое будет рассмотрено на заседании;
- председатель вместе с секретарем и членами КТС готовит положение о работе КТС;
- секретарь готовит журнал приема заявлений, ведет протокол заседания,
- вместе с председателем готовит решение КТС;
- юрист работодателя отвечает за подготовку всех необходимых документов, подтверждающих позицию работодателя;
- начальник отдела кадров готовит приказы о лишении премий, объявлении выговора, удержании из заработной платы, докладную записку начальника цеха, акт о браке;
- работодатель помогает в подготовке своей «команды» к заседанию;
- государственный инспектор готовит заключение после вынесения решения КТС.

Лица, участвующие в заседании, заблаговременно инструктируются преподавателем.

В ходе игры необходимо акцентировать внимание на изучении материальных и процедурных норм Трудового кодекса РФ, а не на соревнование между противоборствующими сторонами.

Примерный план проведения деловой игры

1. Преподаватель объявляет тему деловой игры, проверяет явку участвующих в деле лиц и готовность материалов. Затем слово предоставляется председателю КТС.

2. Председатель открывает заседание КТС и объявляет, какое заявление будет рассматриваться. Секретарь докладывает о явке на заседание членов КТС и лиц, участвующих в нем. Председатель знакомит лиц, участвующих в деле, с порядком работы КТС на основании Положения о КТС организации. Председатель зачитывает заявление работника, подтверждая возможность рассмотрения КТС этого заявления.

3. Затем слово поочередно предоставляется сторонам. При необходимости на заседание вызываются свидетели и эксперты. После того как КТС ознакомится со всеми материалами дела, она переходит к принятию решения по нему.

4. КТС принимает решение тайным голосованием, затем оформляет решение и оно выдается сторонам, участвующим в заседании.

Преподаватель может по ходу игры обращать внимание на те вопросы, которым следует уделить больше внимания в связи с их важностью. Если по ходу игры у участников будут возникать вопросы, ответы на которые могли дать только «настоящие» участники заседания, преподаватель имеет право выступить с уточнениями сценария. Это не слагает ответственности со студента в качественной проработке своей роли.

Разбор деловой игры и подведение итогов

Это - последний, но не менее важный этап игры. Его можно разбить на следующие подэтапы.

На первом преподаватель предоставляет слово первому эксперту для дачи заключения. Он оценивает готовность студентов к своим ролям, активность, компетентность, соответствие проведения заседания КТС Трудовому кодексу РФ. В его выступлении должен прозвучать анализ действий основных участников (с указанием положительных или отрицательных моментов).

Второй эксперт высказывает свое мнение, дополняя первого эксперта. На втором подэтапе необходимо дать высказаться студентам, участвующим в игре.

В конце преподаватель подводит итоги проведенного занятия, высказывает свое мнение об игре, указывает недостатки и положительные моменты в действиях игроков.

После завершения игры целесообразно аплодисментами поблагодарить ее участников.

Рекомендуемая литература**Основная литература**

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. I. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование:

Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Не предусмотрено учебным планом

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

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для СМР

Вопросы для самопроверки

• Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда.

• Понятие трудового права и его место в общей системе права. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения.

• Метод трудового права как отрасли права.

• Система трудового права как отрасли права Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения, финансовым и налоговым).

• Цели и задачи трудового законодательства.

• Роль и функции трудового права.

• Становление и развитие трудового права России

• Предмет и система науки трудового права Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства.

• Задачи науки трудового права на современном этапе.

• Понятие источников трудового права, их классификация и виды.

• Система источников трудового права и ее особенности.

• Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г.

• Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

• Международный пакт о гражданских и политических правах.

• Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации.

• Соглашение стран СНГ.

• Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая Верховным Советом РСФСР от 22 ноября 1991 г.

• Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

• Трудовой кодекс РФ. Его общая характеристика.

• Общая характеристика федеральных законов как источников трудового права.

• Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ о труде. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектами РФ в правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

• Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.

- Действие источников трудового права во времени, в пространстве.
- Исчисление сроков.

• Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: Указы Президента РФ; Постановления и распоряжения Правительства РФ, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Место в системе источников трудового права постановления и разъяснения Министерства труда и социального развития РФ.

• Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения; коллективные договоры и другие формы локального регулирования трудовых отношений, и их значение в условиях рыночной экономики.

- Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

• Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.

• Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

- Понятие и классификация правовых принципов.

• Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание.

• Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.

- Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.
- Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
- Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды.

• Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.

- Работодатель как субъект трудового права.

• Граждане как субъекты трудового права. Собственник или уполномоченные им органы (руководитель организации) как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации.

• Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.

- Право работников на участие в управлении организацией.
- Основные формы участия работников в управлении организацией.
- Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.

• Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения и коллективные договоры как важнейшие формы обеспечения системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Их роль в условиях рыночных отношений.

• Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры.

• Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

• Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

- Регистрация коллективного договора, соглашения.
- Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.
- Ответственность сторон социального партнерства.
- Выборные профсоюзные органы в организациях и другие представительные органы работников, как субъекты трудового права.

• Социальные партнеры на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и другие субъекты трудового права.

• Понятие и система правоотношений по трудовому праву. Понятие трудового правоотношения и его отличие от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

- Субъекты трудового правоотношения.
- Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате - избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; назначения на должность или утверждения в должности.

- Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
- Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
- Правоотношения по организации труда и управлению трудом. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Правоотношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

• Правоотношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая и законодательство об охране труда).

• Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

- Правоотношения по разрешению трудовых споров.
- Основные направления государственной политики в области занятости населения.

Государственные органы занятости и их полномочия.

- Общая характеристика законодательства о занятости населения.
- Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
- Понятие безработного.
- Понятие подходящей работы.
- Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
- Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.

- Квотирование рабочих мест.
- Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

• Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работ или желающих возобновить трудовую деятельность.

- Правовой статус безработного, его права и обязанности.
- Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда.
- Понятие и стороны трудового договора.

- Роль и значение трудового договора в современных условиях.
- Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон; б) условия трудового договора, вытекающие из Трудового кодекса РФ, федеральных законов, и иных нормативных правовых актов.
 - Заключение трудового договора.
 - Вступление трудового договора в силу.
 - Гарантии при заключении трудового договора.
 - Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
 - Трудовая книжка. Форма трудового договора.
 - Оформление приема на работу.
 - Испытание при приеме на работу и его правовые последствия
 - Виды трудовых договоров по срокам.
 - Срочный трудовой договор.
 - Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, с федеральными государственными служащими и др.
 - Аттестация работников: понятие и значение ее проведения.
 - Круг аттестуемых.
 - Организация аттестации и порядок ее проведения.
 - Правовые последствия аттестации.
 - Гарантии для работников при аттестации.
 - Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
 - Изменение трудового договора.
 - Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.
 - Виды переводов на другую работу.
 - Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность.
 - Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.
 - Постоянные и временные переводы.
 - Изменение существенных условий трудового договора.
 - Отстранение от работы.
 - Общие основания прекращения трудового договора.
 - Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
 - Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение срочного трудового договора.
 - Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
 - Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
 - Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
 - Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
 - Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия.
 - Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.
 - Понятие персональных данных работника.

- Обработка персональных данных работника.
- Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
- Хранение и использование персональных данных работников.
- Передача персональных данных работника.
- Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных хранящихся у работодателя.
- Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
- Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
- Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие.
- Время ученичества. Оплата ученичества.
- Недействительность условий ученического договора.
- Права и обязанности сторон ученического договора.
- Основания расторжения ученического договора.
- Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени.
- Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня.
- Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время.
- Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время.
- Продолжительность ежедневной работы (смены).
- Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
- Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.
- Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
- Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).
- Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
- Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ. Дежурства и их правовой режим.
- Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
- Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.
- Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.
- Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
- Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления.
- Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.
- Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.
- Отзыв из отпуска.

- Замена отпуска денежной компенсацией.
- Реализация права на отпуск при увольнении работника.
- Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.
- Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.
- Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.
 - Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
 - Формы оплаты труда.
 - Установление минимальной заработной платы.
 - Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
 - Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.
 - Стимулирующие выплаты.
- Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; оплата труда в особых условиях; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; оплата труда при выполнении работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата труда при освоении новых производств (продукции).
 - Порядок, место и сроки выплаты заработной платы и налогов.
 - Ограничение удержаний из заработной платы.
 - Исчисление средней заработной платы.
 - Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы не полученной ко дню смерти работника.
 - Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
 - Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
 - Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:
 - при направлении в служебные командировки;
 - при переезде на работу в другую местность;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.
 - Понятие трудового распорядка организации.
 - Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину.
 - Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.
 - Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
 - Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.
 - Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения и дисциплине.
 - Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя.
 - Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений.

- Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.
- Порядок применения дисциплинарных взысканий.
- Снятие дисциплинарного взыскания.
- Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителя по требованию представительного органа работников.
- Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
- Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников.
- Виды материальной ответственности работников и ее пределы.
- Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность.
- Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
- Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
- Возмещение морального вреда.
- Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.
- Основные направления государственной политики в области охраны труда.
- Требования охраны труда.
- Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- Обязанности работника в области охраны труда.
- Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.
- Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.
- Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
- Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
- Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
- Государственные органы надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда, ее задачи и функции, права и обязанности. Специализированные инспекции труда, их полномочия.
- Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
- Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.
- Самозащита работниками трудовых прав.
- Понятие, причины и виды трудовых споров.
- Классификация трудовых споров.
- Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- Подведомственность трудовых споров.
- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
- Организация КТС, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
- Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.
- Понятие и виды коллективных трудовых споров.
- Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора.
- Примириительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
- Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
- Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
- Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.
- Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.
- Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора.
- Объявление забастовки.
- Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки.
- Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.
- Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
- Запрещение локаута.
- Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примириительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.
- Порядок привлечения к ответственности.
- Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
- Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
- Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.
- Соотношение международно-правового и национального регулирования труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов.
- Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о труде.

Рекомендуемая литература *Основная литература*

Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94557.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83054.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.І. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94558.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право. В 2-х томах. Т.ІІ. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94323.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82228.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71143.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81620.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81525.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81825.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81697.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.

Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Ситуационные задания для самоконтроля

1. Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус».

2. Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?

3. Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

4. Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

5. Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

6. Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца

свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

7. Володарская С.Л. оформлялась на работу в детский сад. У нее потребовали документы о специальном образовании, характеристику с прежнего места работы, а также копию судебного решения по бракоразводному делу, рассмотренному за год до ее обращения о приеме на работу. Имела ли право администрация требовать копию судебного решения?

8. Ивлев П.П. работает по срочному трудовому договору. Ему предложили другую работу на более выгодных условиях. Он хотел расторгнуть действующий договор, однако администрация ему в этом отказала, ссылаясь на ст. 79 ТК РФ. Правомерны ли действия администрации? Каковы общие основания расторжения договора по инициативе работника?

9. Маисеева М.П. получает высшее образование на заочной форме обучения на юридическом факультете КГУ и работает менеджером в магазине. Она обратилась к администрации с просьбой предоставить ей оплачиваемый отпуск как студентке-заочнице на время сессии, однако администрация ей в этом отказала, сославшись на то, что сессия оплачивается только в том случае, если она учится по профилю предприятия, а если нет то ей может быть предоставлен только неоплачиваемый отпуск. Прокомментируйте ответ администрации.

10. Петрова М.И. работает в туристической фирме. Имеет ли право руководитель фирмы, деля отпуск на две части, одну из них предоставлять во время нужное работнику (в соответствии с графиком отпусков), а другую во время, удобное руководителю (например, с 15 по 30 января)?

11. Во время отпуска Маслова П.Е. заболела на 11 дней, четыре из которых – выходные. 25 мая она должна выйти на работу. На сколько дней ей продлят отпуск?

5.2. Основные термины и понятия по всему курсу

Аттестация — проверка деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Безопасность труда – Условия, которые обеспечиваются комплексом мер технического характера (ограждение опасных мест на производстве, внедрение безопасной техники, видоизменение технологий с целью ликвидации тех видов работ, при которых возникает угроза жизни и здоровью работающих) и санитарно-гигиенических мер, создающих нормальные условия труда, предусмотренные законодательством РФ, инструкциями и положениями хозяйственных органов.

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Безработица – социально-экономическое явление, феномен рыночной экономики, проявляющийся в несоответствии на рынке труда между предложением рабочей силы и спросом на нее как в количественном, так и качественном отношении.

Безработные – в соответствии с законодательством РФ трудоспособные лица 16 лет и старше, которые по не зависящим от них причинам не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы (зарегистрированы в службе занятости, обращались к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела) и готовы приступить к работе.

Болезнь профессиональная – заболевание возникающее преимущественно в результате воздействия на организм неблагоприятных условий труда и вредных профессиональных факторов: физических (шум, вибрация и др.), химических (отравление промышленными ядами: свинец, ртуть, мышьяк и т. д., контакт с радиоактивными веществами, ионизирующей

радиацией и др.) и биологических (контакт с инфекционными больными, зараженным материалом и др.)

Больничный лист, бюллетень – документ, удостоверяющий право работника на освобождение от работы и получение пособия по временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности, в частности при болезни, выдавалось в размере от 60 до 100% заработка в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа, числа несовершеннолетних детей, иждивенцев и других обстоятельств. При этом фактический заработок учитывался в сумме, не превышающий двойного должностного (месячного) оклада или двойной тарифной ставки (повременной или сдельной). Ныне пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из фактического заработка работающих граждан и не может превышать за полный календарный месяц сумму, равную 85-кратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом. Главное изменение – возросли величина ограничения максимального размера пособия по временной нетрудоспособности от двух окладов (тарифных ставок) до 85 минимальных заработных плат. Это выгодно большинству работающих, получающих легальную зарплату. Выигрывают прежде всего бюджетники (например, педагогики, медики), у которых низкие оклады и ставки дополняются различными надбавками и доплатами. Выигрывают и северяне, т. к. при расчетах с ними будут учитываться северные надбавки, будет применяться районный коэффициент. Теперь они за дни болезни станут получать практически те же суммы, что и за рабочие дни. Вместе с тем уменьшаются выплаты по больничному листу высокооплачиваемым работникам. Новый порядок оплаты по больничному листу вступил в действие с 18 марта 2000 г. И будет действовать до принятия соответствующего федерального закона.

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

Взыскания дисциплинарные – применяемые администрацией предприятия (организации) меры дисциплинарного воздействия за нарушение работниками трудовой дисциплины. Могут применяться следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до 3-х месяцев, увольнение и т. д.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Время отдыха - это все время работника, остающееся в его распоряжении за вычетом рабочего времени, то есть период, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и, значит, может использовать это время по своему усмотрению.

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

Вынужденный прогул - время, в течение которого работник из-за неправомерных, виновных действий работодателя не может выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, и получать заработную плату.

Выходное пособие - единовременная денежная сумма, выплачиваемая работнику в установленных законодательством случаях при прекращении трудового договора.

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

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

Другая местность - местность за пределами соответствующего населенного пункта по существующему административно - территориальному делению.

Ежедневный отдых - это промежуток времени между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, который должен быть не менее 12 часов.

Забастовка - это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективных трудовых споров.

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

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, трудовой доход.

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

Индивидуальный трудовой спор – это 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 орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять, а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

Квота при приеме на работу - минимальное число рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации.

Коллективное 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 компетенции.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон социально-трудовых отношений в данной организации с учетом специфики и условий труда, согласованные сторонами договора. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по многим вопросам: *формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха; улучшение условий и охраны труда работников; гарантии и льготы работникам и многие другие.*

Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) - это орган, разрешающий иски о возмещении индивидуальных трудовых споров работников с работодателем. Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Материальная ответственность сторон трудового договора — это обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб,

возникший вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенном трудовым законодательством.

Метод трудового права - это совокупность приемов и способов регулирования трудовых отношений.

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

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Нормальное рабочее время - это установленная законодательством предельная продолжительность рабочей недели, когда работник осуществляет свои трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

Образование - целенаправленный процесс обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся установленных государством образовательных уровней (цензов).

Общественные работы - это общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки, имеющие социально полезную направленность и организуемые в качестве дополнительной социальной поддержки безработных граждан.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. Оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством и трудовыми договорами.

Отпуск - это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

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

Перевод на другую постоянную работу - изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора. Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Подведомственность трудовых споров - это определение по свойствам и содержанию спора первоначального органа, рассматривающего трудовой спор.

Премия - денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в качестве меры поощрения за достижение в работе с целью усиления его материальной заинтересованности в результатах труда.

Принципы рассмотрения трудовых споров - это основные положения, которые определяют сущность норм трудового законодательства в части рассмотрения трудовых споров и основные направления его дальнейшего развития.

Принципы трудового права - это основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.

Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Профессия - это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (юрист, учитель, слесарь и т.д.). Профессиональное заболевание — хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

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

Прямой действительный ущерб - понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - организация, учреждение, организация или индивидуальный предприниматель, применяющий труд граждан по трудовому договору и обладающий трудовой правосубъектностью. **Работодатель** – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее время, в трудовом праве время, в течение которого наемный работник должен работать в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с работодателем, регулируется законодательными нормами о максимальном рабочем времени (например, о продолжительности рабочего времени, тарифными соглашениями, о средней продолжительности рабочей недели, сверхурочной работе).

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

Режим рабочего времени - это порядок распределения времени работы в течение определенного календарного периода, то есть особый порядок чередования рабочего времени и времени отдыха.

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Сверхурочная работа - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сезонные работы - работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в

ряде случаев и с его результатом. Трудовое законодательство предусматривает применение *Повременной и Сдельной* систем оплаты труда, в определенных случаях – *Премияльной Системы*.

Система трудового права - это структура права, то есть совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения в не места постоянной работы.

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

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное право, в широком смысле слова правовые нормы, направленные на осуществление социальной справедливости и социальных гарантий. Социальное право, в частности, должно содействовать достойному существованию человека, созданию одинаковых предпосылок для свободного раскрытия личности (в том числе для молодых людей), защите семьи, а также обеспечению каждому прожиточного минимума за счет свободно выбранной деятельности, обеспечения за счет государственных и иных нормальных средств условий жизни малообеспеченным, престарелым и т. д. В узком смысле социальное право – право на социальное обеспечение, на стимулирование труда, на выплату пособий на детей, социальных пособий, в т. ч. на жилье, и т. д. Социальное право традиционно подразделяется на право социального страхования и социального обеспечения, включающее право на социальные выплаты.

Специальность - разновидность профессии, зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (учитель химии, учитель рисования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик и т.д.)

Субъекты трудового права - это участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями.

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

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность работ и квалификацию работника.

Трипартизм – Система трехстороннего представительства (государства, работников и работодателей или их объединений) в процессе регулирования социально-трудовых отношений. Трипартизм является главной составляющей социального партнерства.

Трудовая деятельность – реализация работником в процессе общественного производства своих трудовых функций.

Трудовое законодательство – представляет собой систему нормативных правовых актов, посредством которых регламентируются трудовые отношения. *Основным актом* Трудового законодательства является Трудовой кодекс РФ – сводный федеральный закон, действующий на всей территории РФ.

Трудовое право – отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров, т. е. регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения и реализации способности к труду.

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. Создают трудовой арбитраж стороны спора и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 3 рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником.

Трудовой договор - по законодательству РФ соглашение между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику зарплату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, и соглашением сторон.

Трудовой договор с работодателем-физическим лицом - это соглашение, согласно которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом и соглашением сторон, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять обусловленную договором не запрещенную законом работу, подчиняться не противоречащим законодательству распоряжениям работодателя.

Трудовой стаж – продолжительность трудовой деятельности, порождающая определенные правовые последствия (право на пенсию, дополнительные льготы по социальному страхованию, оплате труда и др.) *Общий трудовой стаж* – суммарная продолжительность работы, которая не зависит от характера, продолжительности работы и длительности перерывов. Имеет значение при определении права на пенсию (по старости, инвалидности и в случае потери кормильца), при начислении надбавок к пенсии по старости и т. д. *Непрерывный трудовой стаж* – продолжительность непрерывной работы на одном предприятии или в учреждении. *Специальный трудовой стаж* – продолжительность определенной работы, выделяемой по различным признакам: условия труда, местность, в которой протекала трудовая деятельность, характеру профессии и т. д. От продолжительности специального трудового стажа зависит в ряде случаев право работника на повышение ставки, получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, дополнительного отпуска и др.

Трудовые правоотношения - это общественные отношения, урегулированные нормами трудового законодательства.

Трудовые споры - это поступившие на разрешение соответствующих юрисдикционных органов неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства либо об установлении новых или изменении существующих условий труда.

Трудовыми отношениями считаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении

работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудоспособный возраст – возраст, нижняя граница которого определяется достижением трудового совершеннолетия, а верхняя – определяется правом на получение пенсии. В РФ трудовой возраст для мужчин – 16-59 лет, для женщин – 16-54 года, с которым связывается по закону достижение гражданами совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к совершеннолетним (лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторым другим условиям труда пользуются определенными льготами.

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

Ученический договор - это соглашение между работодателем и работником или лицом, ищущим работу, согласно которому работодатель обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а работник обязуется соблюдать учебный процесс и подтвердить на экзаменах полученные теоретические и практические профессиональные навыки.

Федеральная инспекция труда – Это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих на территории России надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Руководит деятельностью федеральной инспекции труда Главный государственный инспектор труда РФ (назначается и освобождается от должности Правительством РФ).

Форма применения труда граждан - это внешнее выражение правовой связи между субъектами правоотношений. Форма применения труда показывает, каким образом оформлены отношения и каковы они по содержанию.

Функции трудового права - это внешнее проявление, форма реализации основных задач трудового права.

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

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);

7.1.Основная литература:

№ п/п	<i>Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания</i>	<i>Наличие в ЭБС</i>
1	Маркин Н.С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 584 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94555.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
2	Буянова А.В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2019.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94556.html .— ЭБС «IPRbooks»	*

3	Буянова А.В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94557.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
4	Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция/ Бельгисова К.В.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 279 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73261.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
5	Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Адриановская Т.Л., Баева С.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017.— 388 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/74187.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
6	Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81573.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
7	Трудовое право [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.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 503 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/83054.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
8	Трудовое право. В 2-х томах. Т.1. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94558.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
9	Трудовое право. В 2-х томах. Т.2. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Н.В. Дулатова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2017.— 492 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94559.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
10	Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18167 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	*

7.2. Дополнительная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1	Андруш В.Г. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник/ Андруш В.Г., Ткачёва Л.Т., Яшин К.Д.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94323.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
2	Колобова С.В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Колобова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 129 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82228.html .— ЭБС «IPRbooks»	*

3	Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ К.К. Гасанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71143.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
4	Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ Самойлов В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 311 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81620.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
5	Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция»/ Волкова В.В., Сапфинова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81755.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
6	Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Потапова Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 129 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/72885.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
7	Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов/ Черепанов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 679 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71033.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
8	Коробко В.И. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81525.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
9	Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ С.А. Анохин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 110 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81825.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
10	Сапфинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 87 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81697.html .— ЭБС «IPRbooks»	*
11	Трудовое право России [Текст]: учеб. / отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинов. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. - 648 с.; ФГОС. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98209-068-3: 719-00.	*
12	Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	*
13	Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21254 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	*

7.3. Нормативные правовые акты, материалы судебной практики

1. Всеобщая декларация прав человека : принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г. // СПС «КонсультантПлюс».
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.) (с изм. и доп. от 21 сентября 1970 г., 20 декабря 1971 г., 1 января 1990 г., 6 ноября 1990 г., 11 мая 1994 г.) : ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ, с оговоркой и заявлениями. Для Российской Федерации Конвенция вступила в силу 5 мая 1998 г. // СПС «КонсультантПлюс».
3. Всеобщая Декларация прав человека (ООН, 1948 г.)
4. Международный Пакт о гражданских и политических правах (1966 г.) 4
5. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.)
6. Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.)
7. Международная Конвенция «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» (ООН, 1965 г.)
8. Конвенция Совета Европы «О защите прав человека и основных свобод» (Рим, 1950 г.)
9. Декларация «О ликвидации дискриминации в отношении женщин» (ООН, 1967 г.)
10. Декларация «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» (ООН, 1963 г.)
11. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Женева, 1998 г.)
12. Конвенция МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (Женева, 1930 г.)
13. Конвенция МОТ №52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (Женева, 1936 г.)
14. Конвенция МОТ №87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Сан-Франциско, 1948 г.)
15. Конвенция МОТ №95 «Относительно заработной платы» (Женева, 1949 г.)
16. Конвенция МОТ №98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (Женева, 1949 г.)
17. Конвенция МОТ №100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 1951 г.)
18. Конвенция МОТ №105 «Об упразднении принудительного труда» (Женева, 1957 г.) Конвенция МОТ №111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 1958 г.)
19. Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости» (Женева, 1964 г.)
20. Конвенция МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде» (Женева, 1981 г.)
21. Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева, 1981 г.)
22. Декларация прав и свобод человека (принята Съездом народных депутатов СССР 05.09.1991 г. № 2393-1)

23. Декларация прав и свобод человека и гражданина (принята постановлением ВС РСФСР от 22.11.1991 г. № 1920-1)
24. Конвенция Содружества Независимых Государств «О правах и основных свободах человека» (Минск, 1995 г.)
25. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. 1993. 25 дек. № 237; 1996. 1995. 13 янв. № 7; 15 февр. № 31; 2001. 14 июня. № 111; 2003. 30 июля. № 151; 2004. 26 марта. № 62; 2005. 19 окт., 2008. 30 окт.
26. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 02.11.2013)// СПС «Консультант-Плюс».
27. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.2001 № 14-ФЗ (ред. от 28.12.2013)// СПС «Консультант-Плюс».
28. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 18.12.2006 №146-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // СПС «Консультант-Плюс».
29. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 №230-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // СПС «Консультант-Плюс».
30. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 №138-ФЗ (с пол. изм. и доп.) // СПС «Консультант-Плюс».
31. Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ (с пол. изм. и доп.) // СПС «Консультант-Плюс».
32. ФЗ от 12.01.1996 № 10 ФЗ (с посл. изм. и доп.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
33. ФЗ от 12.01.1996 г. № 7 ФЗ (с посл. изм. и доп.) «О некоммерческих организациях».
34. ФЗ от 27.11.2002 г. № 156 ФЗ (с посл. изм. и доп.) «Об объединениях работодателей».
35. ФЗ от 19.06.2000 г. № 82 ФЗ (с посл. изм. и доп.) «О минимальном размере оплаты труда».
36. ФЗ от 24.07.1998 г. № 125 ФЗ (с посл. изм. и доп.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
37. ФЗ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (с посл. изм. и доп.) «О занятости населения в РФ».
38. ФЗ от 16.07.1999 г. № 165 ФЗ (с посл. изм. и доп.) «Об основах обязательного социального страхования».
39. Устав Общественной организации «Федерация Независимых Профсоюзов России» (принят учредителем съездом профсоюзов РСФСР 23.03.1990 г.) (с посл. изм. и доп.)
40. Квалификационный справочник должностей специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г., № 37) (с посл. изм. и доп.).
41. Генеральное соглашение между общероссийским объединением работодателей и Профсоюзами РФ.
42. Устав Краснодарского края (с посл. изм. и доп.)
43. Региональное соглашение и минимальной заработной плате в Краснодарском крае на текущий год.
44. Закон Краснодарского края от 07.05.1998 г. № 129-КЗ (с посл. изм. и доп.) «О Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

45. Закон Краснодарского края от 03.06.1998 № 133-КЗ (с посл. изм. и доп.) «Об охране труда».
46. Закон Краснодарского края от 30.06.1997 г. № 90-КЗ (с посл. изм. и доп.) «Об охране здоровья населения».
47. Краснодарское городское трехстороннее соглашение между администрацией муниципального образования город Краснодар, Краснодарским городским советом отраслевых профсоюзов, Краснодарским городским объединением работодателей на 2014-2016 годы от 25.12.2013 г.
48. Закон Краснодарского края от 04.07.2000 г. № 279-КЗ (с посл. изм. и доп.) «Об объединениях работодателей».
49. Закон Краснодарского края от 28.06. 2007 г. № 1258-КЗ (с посл. изм. и доп.) «Об охране труда и занятости населения края».
50. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.01. 2012 г. № 52 «Об утверждении порядка организации работы по профессиональной, подготовке, переподготовке и повышению квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет».
51. Решение Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 19.12.2013 г. № 5-4 «О Краснодарском краевом трехстороннем Соглашении между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединения работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края на 2014-2016 годы».
52. Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Краснодарском крае на текущий год».

7.4.Периодические издания

<i>№ п/п</i>	<i>Данные издания</i>	<i>Наличие в библиотеке филиала</i>	<i>Наличие в ЭБС</i>	<i>Другой источник</i>
1.	Актуальные вопросы современной науки	-	*	-
2.	Актуальные проблемы российского права	-	*	-
3.	Актуальные проблемы экономики и права	-	*	-
4.	Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество)	-	*	-
5.	Вестник Российской правовой академии	-	*	-
6.	Вопросы современной юриспруденции	-	*	-
7.	Государственная служба и кадры	-	*	-
8.	Закон и право	-	*	-
9.	Законодательство и практика	-	*	-
10.	Новая правовая мысль	-	*	-
11.	Охрана труда и пожарная безопасность	-	*	-
12.	Право и экономика	-	*	-
13.	Развитие территорий	-	*	-
14.	Российский экономический журнал	-	*	-

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://instrukciy.narod.ru> – Документация по охране труда.
2. <http://law.edu.ru/centers/labourlaw> – правовой портал «Юридическая Россия» (сайт Центра трудового права).
3. <http://truddoc.narod.ru> – Охрана труда.
4. <http://www.chelt.ru> – журнал «Человек и Труд».
5. <http://www.fnpr.ru> – официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России
6. <http://www.fss.ru> – официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации.
7. <http://www.hse.ru/sjclel/about> – сайт студенческого журнала по сравнительному трудовому праву (НИУ Высшая школа экономики).
8. <http://www.igpran.ru> – официальный сайт Института государства и права РАН.
9. <http://www.mkppr.ru> – сайт Московской Конференции промышленников и предпринимателей.
10. <http://www.ols-komplekt.ru> – Центр охраны и условий труда.
11. <http://www.rostrud.info/> – сайт Федеральной службы по труду и занятости.
12. <http://www.sudrf.ru> – государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие».
13. <http://www.tehbez.ru> – Охрана труда в предпринимательстве.
14. <http://www.top-personal.ru/workinglaws.html> – сайт журнала «Трудовое право».
15. <http://www.rg.ru/> - официальный сайт «Российской газеты»;
16. <http://www.duma.gov.ru/> - официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации;
17. <http://www.ksrf.ru/Pages/Default.aspx> - официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации;
18. <http://civil.consultant.ru> – «Классика российского права» (сайт проекта «Консультант Плюс» и юридической научной библиотеки издательства «Спарк»).
19. <http://instrukciy.narod.ru> – Документация по охране труда.
20. <http://labourlaw.report.ru/default.asp> – Трудовое право – микропортал Report.ru.
21. <http://law.edu.ru/centers/labourlaw> – правовой портал «Юридическая Россия» (сайт Центра трудового права).
22. <http://seniority.narod.ru> – Расчет общего трудового стажа.
23. <http://truddoc.narod.ru> – Охрана труда.
24. <http://www.chelt.ru> – журнал «Человек и Труд».
25. <http://www.kadis.ru/kodeks.phtml?kodeks=17> – электронный Трудовой кодекс Российской Федерации.
26. <http://www.kadrovik.ru> – журнал «Справочник кадровика».
27. <http://www.ols-komplekt.ru> – Центр охраны и условий труда.
28. <http://www.pravo.gov.ru> – официальный Интернет-портал правовой информации.
29. <http://www.rosmintrud.ru> – официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
30. <http://www.rostrud.info/> – сайт Федеральной службы по труду и занятости.
31. <http://www.tehbez.ru> – Охрана труда в предпринимательстве.
32. <http://www.top-personal.ru/workinglaws.html> – сайт журнала «Трудовое право».

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

Подготовка бакалавра предполагает, что еще в стенах Академии он овладеет методологией самообразования, самовоспитания, самосовершенствования, поэтому так важна проблема активизации самостоятельной работы. С целью организации данного вида работы необходимо, в первую очередь, использовать материал лекционных и практических занятий. Лекционный материал создает проблемный фон с обозначением ориентиров, наполнение которых содержанием производится студентами на практических занятиях после работы с учебными пособиями, монографиями и периодическими изданиями. Большую пользу в овладении специальными знаниями приносит знакомство с литературой. Реферирова и конспектируя наиболее важные вопросы, имеющие научно-практическую значимость, новизну, актуальность, делая выводы, заключения, высказывая практические замечания, выдвигая различные положения, студенты глубже понимают вопросы курса.

Изучение данной дисциплины необходимо начать с ознакомления с программой, ее основных разделов, методических рекомендаций, литературы. Список основной и дополнительной литературы адаптирован к каждому разделу, практическому занятию и самостоятельной работе. При изучении литературы важно уяснить основные понятия и выводы, главные положения предлагаемых тем.

Лекции посвящены наиболее важным и проблемным темам курса. На них студент получает необходимые теоретические знания в основных аспектах изучаемой дисциплины, что является необходимым условием для качественного усвоения материала.

Практические занятия нацелены на более глубокое изучение теоретических и практических вопросов.

Обеспечение высокой профессиональной подготовки во многом зависит от способности студента работать самостоятельно. Самостоятельная работа формирует творческую активность студентов, представление о своих научных и социальных возможностях, способность вычленять главное, совершенствует приемы обобщенного мышления. Большая часть самостоятельной работы студентов отводится на знакомство с литературными источниками, которые предлагаются к изучению, работу в библиотечных фондах филиала, города и края. Вниманию студентов предлагается список основной и дополнительной литературы, перечень основных терминов, словарь персоналий, контрольные вопросы, задания и тесты.

Самостоятельная работа осуществляется студентами с целью:

- овладения понятийным аппаратом изучаемого курса;
- самостоятельной проработки материала в соответствии с учебно-тематическим планом;
- изучения основной и дополнительной литературы;
- самопроверки полученных знаний с помощью содержащихся в данном пособии тестов;
- подготовки к выполнению контрольной работы;
- подготовки к предстоящему зачету.

Самостоятельной подготовкой рекомендуется заниматься в библиотеке, а также использовать Интернет. В необходимых случаях следует обращаться за консультацией к преподавателю.

Самостоятельная работа студентов является важной компонентой профессиональной подготовки студентов и включает в себя следующее.

Штудирование учебного материала – подготовка конспекта, логической схемы изучаемого материала, выучивание глоссария (словарь терминов), изучение алгоритмов

решения типовых задач модуля. Занятие проводится в рамках самостоятельной работы обучающегося.

Изучение рабочего учебника – работа с тематическим обзором, выучивание глоссария (словарь терминов), изучение алгоритмов решений типовых задач модуля. Занятие проводится в рамках самостоятельной работы обучающегося.

Работа с текстами – работа с методическими пособиями в начале изучения дисциплины, при освоении материала модуля и при подготовке к контрольной работе. Занятие носит самостоятельный характер.

Работа с электронным образовательным контентом – повторное закрепление материала с использованием справочно-поисковой системой «Консультант Плюс», электронных учебников и иных материалов.

Изучение понятийного аппарата курса

Студентом должна быть проведена работа по усвоению понятийного аппарата курса, поскольку без этого невозможно как овладение прочными знаниями в рамках данной дисциплины, так и получение профессиональных навыков, необходимых для последующей практической деятельности учащегося. Словарь терминов и понятий представлен в данном РПД, а также в словарях, справочниках и других материалах по соответствующим темам дисциплины.

Самостоятельная проработка материала

Самостоятельная проработка разделов учебного плана развивает у студентов навыки усвоения большого по объему учебного материала, обогащает опытом овладения способами и приемами получения профессиональных знаний.

Работа над основной и дополнительной литературой

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Изучение литературы следует начинать с источников, приведенных в РПД. Особое внимание рекомендуется обратить на нормативно-правовые акты. При этом полезно делать выписки, конспектировать литературу. Это помогает более глубокому усвоению и систематизации материала. Кроме того такой подход дает возможность вычленять в тексте главное, что чрезвычайно важно при большом объеме используемой информации.

По изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. Подобная работа будет весьма полезной с точки зрения накопления материала для последующего написания дипломной работы.

Самопроверка полученных знаний с помощью тестов

В настоящем РПД приведены тесты для самопроверки полученных знаний. Используя их, студент может эффективно контролировать процесс усвоения изучаемого материала, закрепления приобретенных навыков.

Ответственным этапом учебного процесса является сдача экзамена по дисциплине. Залогом успешной сдачи экзамена является систематическая, в том числе самостоятельная работа студента над лекционным материалом и соответствующей литературой в течение всего семестра. В этом случае подготовка к зачету будет сводиться лишь к систематизации и полученных знаний, повторению пройденного материала.

Приступая к изучению настоящего курса, рекомендуется взять в библиотеке данный РПД, другие материалы и регулярно пользоваться ими в качестве учебных и методических пособий.

Большую помощь готовящемуся к зачету студенту окажет систематическое обращение к тестам для самопроверки, а также к вопросам к экзамену. Это поможет выбрать из обширного перечня рекомендуемой литературы оптимальный, с точки зрения индивидуального восприятия материала, набор изданий.

В случае возникновения трудностей с изучением материала при подготовке к экзамену целесообразно обратиться к преподавателю за консультацией. Можно также прибегнуть к коллективному обсуждению выносимых на экзамен вопросов с сокурсниками, что поможет углубить знания и по новому взглянуть на возможность раскрытия той или иной темы.

Перед назначенной преподавателем консультацией следует составить список требующих дополнительного разъяснения вопросов.

Работа в библиотеке

Важным элементом самоподготовки является работа с библиотечным фондом филиала. Студент может: а) получить книги в абонементе библиотеки для домашней работы в течение семестра; б) изучать литературу (учебники, журнальные и газетные статьи) в читальном зале; в) воспользоваться электронным каталогом, университетской библиотекой «Онлайн»; г) прибегнуть в случае необходимости получения сведений об источниках информации к помощи библиотечных работников.

При пользовании библиотечным фондом рекомендуется использовать различные источники информации – учебные пособия, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы и др.

Весь собранный материал следует систематизировать, сгруппировать по темам, вычленив ключевые проблемы, по возможности осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу изучаемых вопросов. Приветствуется умение студента обобщать материал, делать собственные выводы.

Методические указания по изучению разделов дисциплины

Понятие, предмет, метод и система трудового права

Изучение данной темы следует начать с анализа определения трудового права и его места в системе современного российского права. Необходимо уяснить, что трудовое право имеет свою специфическую сферу регулирования - сферу общественного труда, т.е., что, юридической категорией является не труд, а лишь его общественное устройство отношения между людьми в связи с их участием в общественном труде. При этом надо усвоить, что помимо общественной стороны организации труда есть и техническая, которая правом не регулируется в отличие от общественной, для неё существуют технические инструкции, правила. При рассмотрении вопроса о целях, задачах, функциях трудового права нужно хорошо уяснить, что они тесно взаимосвязаны между собой и отражают интересы, как общества, государства, так и работников и работодателей.

В ст.1 ТК РФ сформулированы основные цели и задачи трудового права, которые заключаются в установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, а также создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, в то время как функции трудового права направлены на достижения целей и задач данной отрасли права.

Студентам следует знать специфические функции трудового права. Необходимо достичь правильного понимания и определения предмета трудового права. Являясь самостоятельной отраслью права, трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования. Трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права (ст.1 ТК РФ). Впервые в Трудовом кодексе раскрывается понятие трудового правоотношения (ст.15 ТК РФ), сторонами которого выступают работник и работодатель. Исходя из положений ст.1 ТК, в систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо трудовых, входят иные, непосредственно связанные с ними отношения. Такие отношения составляют 9 групп. Одни из них предшествуют трудовым, другие сопутствуют или приходят на смену трудовым.

Студент должен дать характеристику каждой группе данных общественных отношений. Кроме предмета трудовое право как отрасль права имеет свой особенный метод. Под методом права понимается совокупность средств и способов воздействия на регулируемые правом отношения.

В связи с этим необходимо, выделить и усвоить основные способы, которые отличают метод трудового права от методов других отраслей права. К таким способам регулирования относятся: 1) сочетание централизованного и локального законодательного и договорного регулирования; 2) договорный характер труда и установление его условий; 3) юридическое равноправие сторон трудового договора, с одной стороны, и подчинение работника власти работодателя – с другой; 4) участие работников в управлении организацией; 5) особенности защиты трудовых прав участников; 6) единство и дифференциация норм трудового права.

Впервые Трудовой кодекс решил проблему сочетания федеральных и региональных трудовых законов, при этом отметил, что региональные не должны противоречить федеральным и ухудшать положение работников. Представление об отрасли трудового права связано со знанием её системы, которая, прежде всего, подразделяется на две большие части - общую и особенную.

В свою очередь каждая часть трудового права состоит из институтов и подинститутов, понятие и содержание которых необходимо уяснить студентам и слушателям. Изучение данной темы должно включать в себя правильное понимание таких понятий как трудовое право и трудовое законодательство. Для этого необходимо уяснить содержание каждого из них, их особенности, определить их отличительные черты, следует также сопоставить систему трудового права как отрасли с системой трудового законодательства, перечислить их отличительные особенности.

Студент должен не только хорошо усвоить предмет, метод и систему трудового права как отрасли права, но и хорошо разобраться в предмете, методе и системе науки трудового права и показать, в чем заключается различие между системой отрасли и системой науки трудового права. Знание предмета, метода и системы трудового права позволит студенту отграничить трудовое право от других смежных отраслей. Задача студента показать отличие трудового права как отрасли права от административного, гражданского, права социального обеспечения. Завершая изучение данной темы, следует уяснить вопрос о сфере действия норм трудового права (ст. ст. 11-13 ТК РФ), а также знать основные тенденции трудового права.

Источники трудового права

Рассмотрение данной темы рекомендуется начать с усвоения понятия источника трудового права. Кроме того, студенты должны знать классификацию источников трудового права по различным основаниям, представляя, что главное значение для юристов имеет деление их по юридической силе. Прежде всего – это Конституция РФ – нормативный акт, имеющий высшую юридическую силу, прямое действие и применяющийся на всей территории России.

Студенты и слушатели должны усвоить содержание норм Конституции РФ, которые имеют непосредственное отношение к трудовому праву. Это статьи 2, 7, 15, 17, 18, 19, 30 п.4, 32, 34, 37, 41, 42, 43, 45, 46, 48 ч.1, 53, 55, 62 ч.3. В ст.15 Конституции РФ закреплены приоритеты норм и принципов международного права, в том числе и тех, которые регулируют социально -трудовые отношения.

В связи с этим студентам следует знать основные международные акты, которые входят в систему источников трудового права. Особое внимание необходимо уделить значению Конвенций МОТ в регулировании трудовых отношений. Одним из основных видов источников трудового права являются федеральные законы, и основополагающий из них - это Трудовой Кодекс РФ в редакции Федерального закона от от 28.12.2013 г. Следует хорошо знать содержание, структуру и значение Трудового кодекса как источника трудового права. В системе источников трудового права важную роль играют и иные федеральные законы в сфере труда. Студенты должны внимательно изучить ряд конкретных законов, в частности: Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»; федеральных законов: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; «Об

объединениях работодателей»; «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»; «О системе государственной службы Российской Федерации».

Студентам особо следует обратить внимание на ст.5 ТК РФ, в которой содержится определение понятия трудового законодательства, включающего не только федеральные законы, но и законы субъектов Российской Федерации, перечислены виды источников трудового права. Самостоятельную группу источников трудового права составляют Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ. Они не должны противоречить как Трудовому кодексу, так и иным федеральным законам. Следующая группа - это нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств. Особое место среди них занимают постановления Министерства здравоохранения и социального развития РФ. К числу источников права также относятся акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Студентам необходимо усвоить, что с принятием нового ТК РФ, с переходом к рыночным отношениям, все больше предпочтение отдается договорному регулированию как трудовых отношений, так и отношений, непосредственно связанных с ними. Значение и содержание данных актов раскрывает ст.9 ТК РФ. И, наконец, следует обратить внимание на значение руководящих постановлений высших судебных органов и на роль Конституционного суда и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений. При изучении данной темы необходимо усвоить действие нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц (ст. ст. 11-14 ТК РФ). При этом следует особо обратить внимание на ч. 5 ст. 11 ТК, касающуюся регулирования трудовых отношений иностранных граждан, усвоить Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Основные принципы трудового права

Изучение данной темы необходимо начинать с вопроса о принципах права, под которыми понимаются исходные начала, руководящие идеи, выражающие сущность, основные свойства и общую направленность правовых норм в пределах всей системы права либо её отдельных отраслей.

Студентам следует уяснить значение основных принципов правового регулирования труда, имея в виду, что принципами трудового права являются основные начала, руководящие идеи, характеризующие внутреннее единство и общую направленность развития этой отрасли права.

Необходимо обратить внимание, что ст.2 ТК РФ базируется на нормах международного права, Конституции РФ и выражает сущность законодательства о труде, что по отношению к нормам трудового права принципы являются более устойчивой категорией, имеющей свои особенности, оставаясь при этом основополагающими началами для дальнейшего развития трудового законодательства. При рассмотрении данного вопроса студенты должны знать содержание основных принципов трудового права, их систему и классификацию. Прежде всего - это деление принципов на общеправовые (присущие всем правоотношениям независимо от того, в предмет какой отрасли права они входят), межотраслевые (которые присущи смежным отраслям права), отраслевые (отражающие специфику данной отрасли права) и внутриотраслевые (отражающие суть норм института данной отрасли права).

При этом следует обратить внимание, на то, что Трудовой Кодекс содержит специальные статьи о запрещении дискриминации и принудительного труда, предусматривающие условия, при которых привлечение к труду или отказ от него нельзя квалифицировать как дискриминацию в сфере труда или как принудительный труд (ст.ст. 3, 4 ТК РФ). Законодательное закрепление принципов даёт возможность классифицировать их по основным перспективным направлениям правового регулирования труда в России, а именно: - принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости; - принципы, определяющие установление условий труда; - принципы, определяющие охрану трудовых прав работников; - принципы, определяющие применение труда работников.

Анализируя содержание принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ), следует обратить внимание на то, что почти все они начинаются со слова «обеспечение». Это свидетельствует о том, что в принципах отражены не только конкретные субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии. Студентам необходимо уяснить понятие «гарантий» как совокупность средств, способов и условий реализации и защиты трудовых прав, на конкретных примерах объяснить, какие нормы являются гарантиями тех или иных трудовых прав.

Субъекты трудового права

Изучение данной темы предполагает знание студентами и слушателями положений общей теории права о понятии субъектов права, правосубъектности, правового статуса и др. На основе этих общих понятий в теории трудового права разработаны соответствующие понятия применительно к данной отрасли. Именно поэтому, прежде всего, необходимо усвоить понятие субъектов трудового права, а также положения о правовом статусе как работника, так и работодателя, их правосубъектности, основных правах и обязанностях. Субъектом трудового права следует считать лицо, которое от своего имени приобретает права и обязанности, наделяются гарантиями и самостоятельно несет юридическую ответственность. К субъектами трудового права относятся: граждане: (работник, ученик); работодатели (физические и юридические лица (организации)); профсоюзы; в ряде случаев государство (Российская Федерация), субъекты Российской Федерации и муниципальные образования. Студентам необходимо уяснить содержание ст.15 и 20 ТК РФ.

Трудовой кодекс определил стороны трудовых правоотношений - это работник и работодатель. Следует знать, что работник - это физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем, его основные права и обязанности закреплены в ст.21 Трудового кодекса РФ. В качестве работодателя могут выступать как физические, так и юридические лица. Необходимо раскрыть содержание правового статуса каждого из них. Права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК РФ, а особенности правового положения работодателя - физического лица предусмотрены ст.ст. 303-309 Трудового Кодекса (гл. 48 ТК РФ).

Субъектами трудового права являются профессиональные союзы, их статус закрепляется в отдельных статьях Трудового кодекса и Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Студентам необходимо раскрыть понятие правосубъектности профсоюзов, момент её возникновения, основные права и ответственность за нарушение законодательства Российской Федерации. В качестве субъекта трудового права выступает Российская Федерация как государство, субъекты Российской Федерации (как часть государства) и муниципальные образования, а их уполномоченными являются органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Правоотношения в сфере труда

В Трудовой кодекс впервые включена глава, посвященная трудовым отношениям - основному предмету трудового права. В ней содержатся положения, касающиеся понятия трудового отношения, его сторон, оснований возникновения, которые необходимо внимательно изучить.

При изучении данной темы, прежде всего, необходимо уяснить понятие правоотношения в сфере трудового права. Кроме того, необходимо знать, что в систему правоотношений, составляющих предмет трудового права, входят не только трудовые правоотношения, но и правоотношения, непосредственно связанные с ними. Они указаны в ст.1 ТК РФ. Необходимо обратить внимание на отличие трудовых правоотношений от других смежных правовых отношений (гражданско-правовых, административно-правовых), связанных с трудом.

При изучении данной темы необходимо четко знать элементы каждого вида правоотношений в сфере трудового права. Следует обратить внимание на то, что впервые законодатель дает определение трудовых правоотношений, определяет их стороны, раскрывает их права и обязанности, а также называет основания возникновения трудовых

отношений (ст. ст. 15, 20, 21, 22 ТК РФ). Рассматривая вопрос об основаниях возникновения трудовых отношений, важно учесть, что основным юридическим фактом их возникновения является трудовой договор, хотя его заключению могут предшествовать иные юридические факты, т.е. трудовые правоотношения могут возникать также на основании сложных юридических (фактических) составов (ст. ст. 16-19 ТК РФ).

Студентам нужно изучить также правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Необходимо подчеркнуть, что эти правоотношения можно подразделить на три группы, предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых. Давая характеристику данным правоотношениям, необходимо определить общие черты, свойственные правоотношениям в сфере труда, а также показать их связь с трудовыми правоотношениями, дать характеристику основных прав и обязанностей субъектов, показать их юридическое значение.

Права профсоюзов в сфере труда

При изучении данной темы следует знать, что в защите трудовых прав работников, в регулировании трудовых отношений - установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях важную роль играют профсоюзы. Необходимо знать их правовое положение, юридические возможности в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Профсоюзы исторически сложившаяся самая массовая организационная форма объединения работников, возникшая, существующая и действующая в их интересах, представляющая и защищающая работников. Прежде всего, во взаимоотношениях с работодателями.

Студентам следует изучить основные функции профсоюзов, которые состоят в представительстве и защите трудовых прав и интересов работников в сфере труда, а также их основные права. Следует иметь в виду, что право работников на объединение в профсоюзы закреплено Конституцией РФ (ст.30), Трудовым кодексом РФ (ст.21), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Однако в правовую основу деятельности профсоюзов помимо указанных статей Конституции, Трудового кодекса РФ и вышеуказанного Закона о профсоюзах входят еще многочисленные нормы Трудового кодекса РФ, иные законы и подзаконные акты. Особое место в правовой основе деятельности профсоюзов занимают правовые акты, принятые в согласительном (договорном) порядке на основе социального партнерства работников и работодателей в лице их представителей.

В систему правовых актов, составляющих правовую основу деятельности профсоюзов, входят также нормы международных актов, прежде всего конвенций и рекомендаций Международной организации труда (конвенций №№ 87, 98, 135, рекомендаций 113, 129 и др.). Профсоюзы основываются на членстве и создаются для совместной деятельности членов профсоюзов с целью защиты своих интересов и для достижения уставных задач. Следует отличать внутрив профсоюзные отношения, складывающиеся между членами профсоюза, профсоюзными организациями и их органами, от внешних отношений с госорганами, работодателями и другими субъектами общественных отношений. Нормы, регулирующие внутренние отношения. Не являются правовыми и закрепляются в уставах профсоюзов. Нужно обратить внимание на классификацию прав профсоюзов, которая может быть проведена по различным основаниям: по кругу вопросов, решаемых с их участием; по формам деятельности; по органам, которым предоставлены соответствующие права. Права профсоюзов реализуются ими в конкретных правоотношениях, другой стороной которых, как правило, выступают работодатели.

Как и другие субъекты права, профсоюзы имеют не только права, но и определенные обязанности, которые делятся на: а) обязанности перед государством и б) обязанности перед членами этой организации, перед работниками.

При этом следует иметь в виду, что обязанности профсоюзов перед работниками носят общественный, а не правовой характер. Студенты должны изучить гарантии прав профсоюзов. К ним, в частности относятся: имущественные; обязанность работодателя содействовать их

деятельности (ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ); личные гарантии (следует обратить внимание на ст. ст.374-376 ТК РФ, а также постановление Конституционного Суда РФ, также на то, что в ТК РФ снижены гарантии предоставляемые работникам, являющимся членами профсоюзных органов, по сравнению с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В настоящее время гарантии представляются только лицам, являющимся руководителями выборных органов первичных профсоюзных организаций и их заместителям); надзор и контроль за соблюдением прав профсоюзов. Необходимо знать, что ответственность профсоюзов как организации и профсоюзных работников за неиспользование или ненадлежащее использование предоставленных им прав в сфере труда могут носить юридический и общественный характер. К юридической ответственности, которая может быть возложена на профсоюз, относится:

1. приостановка или запрещение деятельности профсоюза в определенном законом порядке, если его деятельность противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам (Федеральный закон «Об общественных объединениях»;
2. имущественная ответственность, если профсоюз объявил и не прекратил забастовку, признанную судом незаконной (ст.417 ТК РФ).

Общественная профсоюзная ответственность, предусмотренная уставами (положениями) профсоюзов, может выражаться в отзыве выборного профсоюзного работника из состава выборного профсоюзного органа в порядке, определенном уставом (положением), расформировании не оправдавшего доверия профсоюзного органа и создании нового из избранных в соответствующем порядке членов профсоюза.

Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство является самостоятельным правовым институтом трудового права. Статья 23 ТК РФ определяет понятие социального партнерства, суть которого заключается в законодательном определении такой системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая обеспечивает достижение согласия и сотрудничества между сторонами социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Изучение данной темы надо начать с уяснения понятия социального партнерства (ст.23 ТК РФ) и его принципов (ст.24 ТК РФ). Основными правовыми источниками социального партнерства являются конвенции МОТ: № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защите права на организации», № 98 (1949 г.) «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров», № 135 (1971 г.) «О представителях трудящихся», № 154 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам», а также ст. 7, 30, 37 Конституции РФ, федеральные законы: «Об объединениях работодателей», «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», законы субъектов Российской Федерации.

Студенты должны внимательно изучить данные рекомендованные источники. Студенты должны хорошо знать стороны социального партнерства и могли четко объяснить, кто является представителями работников и работодателей в социальном партнерстве (ст.25, 29-34 ТК РФ). Очень важно знать уровни социального партнерства (ст.26 ТК РФ) и его формы (ст.27 ТК РФ), а также организационно-правовую структуру органов социального партнерства и рассмотреть её значение (ст.35 ТК РФ). Внимательное изучение ст. 40 ТК РФ позволит усвоить правовое понятие коллективного договора, его стороны и значение.

Для лучшего усвоения теоретического материала о коллективных договорах, следует изучить 1-2 действующих коллективных договоров организаций. Анализируя ст.41 ТК РФ, необходимо четко выделить структуру коллективного договора и его содержание, имея в виду, что эти два понятия хотя и схожи, но имеют принципиальное различие. Содержание коллективного договора – это его условия, к которым относятся следующие: обязательные, нормативные, организационно-правовые, договорные нормы информационные. Следует

хорошо знать процедуру разработки проекта коллективного договора, порядок его заключения, а также его действие. Знать надо и порядок изменения и внесения дополнений в коллективный договор. Существенно изменены нормы, регулирующие понятие, виды соглашений, их содержание и структуру, а также порядок разработки и заключения соглашения. Надо хорошо знать ст. ст. 45-47 ТК РФ. Студентам рекомендуется изучить Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы. Содержание ст. ст. 48, 49, 50 и 51 ТК РФ также должны внимательно изучаться студентами и слушателями. Одной из форм социального партнерства является участие работников в управлении организацией. Надо раскрыть право работников на участие в управлении организацией, охарактеризовать основные формы участия работников в управлении организацией (ст. ст. 52, 53 ТК РФ). Тема ответственности сторон социального партнерства предполагает знание студентами и слушателями понятия и видов ответственности сторон социального партнерства (ст. ст. 54 и 55 ТК РФ).

Трудовой договор

Изучение данной темы необходимо начать с анализа ст.37 Конституции РФ. Трудовой договор занимает центральное место в системе. В науке трудового права трудовой договор рассматривается в следующих аспектах: - как соглашение о труде; - как юридический факт, являющийся одним из важнейших оснований возникновения трудового правоотношения; - как форма существования трудового правоотношения во времени; - как система правовых норм о приеме на работу, изменений трудового договора и его прекращении, т.е. правовой институт трудового права. В ст.56 ТК РФ раскрывается понятие трудового договора и его стороны.

Студенты должны внимательно изучить данное в ст. 56 определение трудового договора и выделить его основные отличительные признаки от смежных гражданских договоров в сфере труда (личного подряда, возмездное оказание услуг, поручения и т.п.). Раскрывая стороны трудового договора, необходимо внимательно изучить ст. 20 ТК РФ, обратив при этом особое внимание на ст.63 ТК РФ. От студентов требуется хорошее знание социально-экономической роли трудового договора и его юридического значения.

Под содержанием трудового договора следует понимать совокупность его условий, которые определяют взаимные права и обязанности сторон трудового договора.

В зависимости от порядка установления условий различают два вида условий: 1) непосредственно устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора; 2) производные, т.е. устанавливаемые законодательством. В свою очередь первая группа условий делится на обязательные и дополнительные (факультативные). Надо знать каждое из условий трудового договора (ст.57 ТК РФ). Рассматривая порядок заключения трудового договора, следует особо остановиться на анализе норм, характеризующих испытательный срок (ст. ст. 70 и 71 ТК РФ), а также ст. ст. 61, 62, 65-69 ТК РФ. Особое внимание следует уделить юридическим гарантиям при заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ). В соответствии со ст.58 ТК РФ трудовые договоры заключаются: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Необходимо знать ст. ст.58 и 59 ТК РФ, раскрыть случаи, когда срочный трудовой договор должен обязательно заключаться, а в каких – может быть заключен.

Студенты должны изучить особенности отдельных видов договоров. Глава 12 ТК РФ посвящена изменению трудового договора. Студенты должны внимательно изучить понятие перевода на другую работу, его отличие от перемещения. Раскрыть виды перевода: постоянные и временные. Следует иметь в виду, что любое изменение трудового договора требует письменного согласия работника за исключением случаев прямо предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Студенты должны внимательно изучить ст. ст. 72-75 ТК РФ. Показать отличие перевода от отстранения от работы (ст.76 ТК РФ), от служебной командировки. Особенно внимательно

студенты должны изучить Главу 13 ТК РФ, посвященную прекращению трудового договора. Необходимо раскрыть понятия «прекращение», «расторжение» и «увольнение», показать их различие. Студенты должны безукоризненно знать содержание ст. ст. 77, 80, 81, 83 и 84 ТК РФ, уметь раскрыть порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника, а особенно, по инициативе работодателя, а также по основаниям, предусмотренным ст. ст. 83 и 84 ТК РФ. При этом следует помнить о юридических гарантиях и компенсациях, которые устанавливаются работникам при увольнении. Такие гарантии делятся на общие и специальные (для определенной категории работников). Студенты должны хорошо знать ст.84.1. ТК РФ, а также вопрос о правовых последствиях незаконного увольнения и перевода на другую работу (ст.394 ТК РФ). Изучение данной темы требует ознакомления с руководящей судебной практикой. Студентам необходимо уделить особое внимание постановлению Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ».

Защита персональных данных работника

Изучение данной темы надо начать с анализа ст. ст. 23 и 24 Конституции РФ, согласно которой каждому человеку гарантируется право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, при этом сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускается. К числу источников, регламентирующих защиту персональных данных работника относится: Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ст. 12); Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (ст. 8); Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (ст. 9); Конвенция Содружества Независимых Государств «О правах и основных свободах человека» 1995 г. (ст. 9), а также Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и защите информации»; Федеральный закон «О персональных данных».

Студентам необходимо внимательно изучить ст.85 ТК РФ, в которой раскрывается понятия: персональные данные работника и обработка персональных данных работника. При этом следует иметь в виду, что в законе отсутствует процедура обработки персональных данных. Однако в соответствии со ст.86 ТК РФ (п.8) работодатель обязан разработать локальный нормативный акт, регулирующий порядок обработки персональных данных работника. С этим актом работник должен быть ознакомлен под роспись. Анализ ст.88 ТК РФ позволяет выделить требования, предъявляемые к работодателю при передаче персональных данных работника. А ст.89 ТК РФ содержит конкретные права работников в области обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Студенты должны внимательно изучить данную статью ТК РФ. Ст.90 ТК РФ определяет виды юридической ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных. Поскольку данная норма является отсылочной, студентам необходимо обратить внимание на ст. ст.137, 138, 140, 183, 201, 272, 286, 292, 293 УК РФ; ст.139, гл. 8 и 59 ТК РФ

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

В новых экономических условиях развития России очевидна необходимость правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В этой связи законодатель ввел в Трудовой кодекс специальный раздел, посвященный правовому регулированию подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (Глава 31 ТК РФ)

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников могут проводиться как в самой организации, так и в разных образовательных учреждениях. Изучение данной темы надо начать с анализа понятий «подготовка», «переподготовка» и «повышение квалификации» работников, при этом следует иметь в виду, что в Трудовом кодексе эти понятия отсутствуют.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять

гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 5 ст. 196 ТК РФ). Статья 197 ТК РФ, устанавливая право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая право на обучение новым профессиям и специальностям, указывает на реализацию этого права путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Глава 32 ТК РФ посвящена одному из видов такого договора – ученическому.

Статья 198 ТК РФ определяет 2 вида ученического договора: 1) с лицом, ищущим работу, заключается ученический договор на профессиональное обучение; 2) с работником данной организации может быть заключен договор на профессиональное обучение или переобучение. Такой договор может быть заключен на условиях отрыва от работы и без отрыва от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Студентам следует усвоить, какие условия могут составлять содержание ученического договора (необходимые и дополнительные); срок, на который заключается ученический договор, в каких формах может осуществляться ученичество (индивидуальная, бригадная, курсовая). Студенты должны усвоить главное – на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не должны применяться.

Студенты должны знать права и обязанности учеников по окончанию ученичества и основания прекращения ученического договора.

Рабочее время

При изучении данной темы необходимо усвоить сущность рабочего времени как правовой категории, значение правового регулирования рабочего времени, обратив внимание на уяснение основных понятий и терминов, которые даны непосредственно в законе и приводятся в учебной литературе.

Следует усвоить и содержание таких понятий как норма продолжительности рабочего времени, нормальное и сокращенное рабочее время; неполное рабочее время, рабочая неделя, рабочий день, рабочая смена; режим и учет рабочего времени; виды режима (с поденным и суммированным учетом, ненормированный рабочий день, сменная работа, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части); сверхурочные работы, учитывая, что в ТК РФ они рассматриваются как один из видов работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Правовое регулирование рабочего времени заключается в нормировании его продолжительности и режима, определения правил учета и использования, в установлении соответствующих прав и обязанностей работников и работодателей, а также гарантий, обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей. Надо знать особенности метода правового регулирования рабочего времени: государственный (централизованный) и коллективно-договорной. Рабочее время регулируется как общими так и специальными нормами. В частности, Трудовой кодекс РФ предусматривает, что режим рабочего времени работников некоторых отраслей хозяйства регулируется особыми правилами (ч.2 ст.100 ТК РФ). Следует знать основные из них.

Студенты на основе изучения учебной литературы и нормативных актов должны раскрыть основные черты и особенности существующих режимов рабочего времени, причины, вызывающие необходимость применения того или иного режима, порядок применения.

Время отдыха

При изучении данной темы следует исходить из того, что основой совершенствования и развития трудового законодательства является ч.5 ст.37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются

установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Время отдыха и рабочее время хотя и противоположные по своей сути, но в то же время взаимосвязанные категории, поэтому необходимо показать эту взаимосвязь и коим образом она проявляется. При изучении вопросов времени отдыха следует учесть, что в разделе V ТК РФ "Время отдыха" нет статьи, посвященной ежедневному отдыху, хотя в ст.107 ТК РФ, в которой дается перечень видов времени отдыха, он упоминается.

Содержание понятия ежедневного отдыха следует выводить из ст.ст.94,100,103 ТК РФ, в которых говорится о продолжительности ежедневной работы, сменной работе. Студенты должны хорошо знать содержание ст.113 ТК РФ как одну из гарантий права на отдых. Вместе с тем, в статье выделены случаи, когда привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни требует письменного согласия работника, а также случаи, когда такого согласия не требуется.

Приступая к изучению правового регулирования отпусков, следует разобраться в его понятии. «Отпуск» в трудовом праве имеет достаточно широкое содержание. Это не только время (отпуск) для отдыха, но и другие периоды, когда работник не работает, а предоставленный отпуск имеет свое целевое назначение (отпуск по беременности и родам, учебный отпуск, отпуск по уходу за ребенком и т.д.).

Необходимо знать классификацию отпусков по различным основаниям (по материальному обеспечению: оплачиваемые и неоплачиваемые; по целевому назначению: отпуска для отдыха, отпуска для учебы и т.д.). Важной гарантией обеспечения права на отдых является сохранение за работником на период его отпуска места работы (должности).

Студентам необходимо знать, когда у работника возникает право на отпуск, и когда возникает право на получение отпуска, а также как компенсируется неиспользуемый отпуск. Студенты должны внимательно изучить ст. ст. 121-126 ТК РФ, имея ввиду, что к числу гарантий права на отпуск относятся нормы, закрепляющие порядок предоставления отпуска, его очередность, продление или перенесение ежегодного отпуска, а также его разделение на части и отзывы из отпуска.

Следует внимательно изучить ст.126 ТК РФ о замене ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, при этом надо иметь ввиду, что такая замена является правом, а не обязанностью работодателя. Кроме того, студенты должны знать порядок реализации права на отпуск при увольнении работника (ст.127 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы надо учитывать, что не все виды отпусков без сохранения зарплаты направлены на увеличение продолжительности отдыха. Такие отпуска имеют свое целевое назначение, а с оплачиваемыми отпусками их объединяет то, что, как правило, за работником. Находящимся в отпуске без сохранения зарплаты сохраняется место работы (должность). Отпуска без сохранения зарплаты делятся на две группы: 1) отпуска, которые работодатель обязан предоставлять работнику на основании его письменного заявления; 2) отпуска, которые могут быть предоставлены работнику по его просьбе. Надо знать все эти виды отпусков. Что касается целевых учебных отпусков, то их правовая регламентация содержится в главе 26 ТК РФ, которую студентам необходимо изучить при рассмотрении вопроса о правовом регулировании учебных отпусков.

Заработная плата и нормирование труда

Заработная плата является одним из элементов трудового правоотношения. Особое внимание студентам надо обратить на изменения ст.129 ТК РФ, в которой сформулировано понятие заработной платы (оплаты труда). С точки зрения трудового права понятия «заработная плата» и «оплата труда» идентичные понятия и основываются на положениях Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.), Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Необходимо дать отличие

заработной платы по трудовому праву от оплаты труда по гражданскому праву. А для этого надо знать основные признаки содержания заработной платы.

В качестве составных частей заработной платы в ст.129 ТК РФ названы: 1) основная часть, т.е. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы; 2) компенсационные выплаты; 3) стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты как составную часть зарплаты следует отличать от компенсаций, установленных главой 23 ТК РФ.

Студенты должны знать методы правового регулирования зарплаты: централизованный (государственный) и децентрализованный (договорной). При этом следует иметь в виду, что в современных условиях доминирует договорное (как коллективное, так и индивидуальное) регулирование зарплаты.

Студентам необходимо усвоить понятие минимального размера оплаты труда (МРОТ), имея в виду, что МРОТ играет роль социального стандарта, определяющего тот предел, ниже которого государство запрещает оплачивать труд работников. Студенты должны показать соотношение МРОТ и размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Следует внимательно изучить ст.133 ТК РФ и ст.133.1 ТК РФ.

Студенты должны знать понятие тарифной системы – как совокупности нормативов, с помощью которой осуществляется дифференциация зарплаты работников различных категорий. Тарифная система состоит из следующих элементов: тарифные ставки (оклады), тарифная сетка, тарифные коэффициенты, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕКТС), Квалификационный справочник должностей служащих (ЕКС). При изучении правовой системы оплаты труда надо понять, что такое система заработной платы, т.е. способов измерения заработка, соразмерного количеству и качеству затраченного труда. Различают: повременную, сдельную и дополнительную к той и другой – премиальную (стимулирующую).

Надо знать все разновидности системы зарплаты. Студенты должны знать, в каких случаях выплачиваются премии, какие премии различают с точки зрения правового режима. Кроме того, необходимо обратить внимание на право работодателя выплачивать работникам надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам, установленным трудовым договором.

Следует внимательно изучить ст.145 ТК РФ, обратив внимание на ч.2 ст.145, которая предоставляет свободу сторонам трудового договора иных организаций (в отличие от ч.1 ст.145) в установлении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

Студенты должны знать вопросы оплаты труда работников, занятых в особых условиях, отклоняющихся от нормальных условий и т.п. (ст. ст. 146-148, 149-158 ТК РФ). Надо хорошо знать порядок, место, сроки выплаты зарплаты, формы оплаты труда, а также удержания из зарплаты и сроки расчета при увольнении (ст. ст. 131, 136, 137, 138 и 140 ТК РФ).

Внимательно следует изучить ст.139 ТК РФ об исчислении средней зарплаты. Надо знать, как исчисляется средняя зарплата, обратив внимание на порядок исчисления среднего заработка, необходимого для оплаты отпусков. Студенты должны изучить понятие нормирования труда (гл.22 ТК РФ), цель нормирования труда и какие гарантии работникам предусмотрены (ст.159 ТК РФ).

Гарантии и компенсации

Приступая к изучению данной темы, необходимо внимательно ознакомиться с Разделом VII Трудового кодекса. Понятие «гарантии» охватывает не только денежные выплаты, носящие гарантийный характер, но и те меры, которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда. В свою очередь понятие "компенсации" включает в себя денежные выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения работникам затрат, понесенных ими в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность, а также те выплаты, которые производят государственные и общественные

организации, привлекая работающих к выполнению обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

Студенты должны обратить внимание на то, что понятие "гарантии" включает в себя "гарантийные выплаты" и "гарантийные доплаты". Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в зарплате в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей. Гарантийные доплаты - это денежные выплаты, непосредственно связанные с выполнением работником трудовых функций. Необходимо изучить гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении работниками государственных и общественных обязанностей, совмещении работы с обучением; в связи с расторжением трудового договора; в других случаях. Перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций дан в ст.165 ТК, но он не является исчерпывающим, поскольку определенные гарантии и компенсации закреплены в иных федеральных законах, например, "О чрезвычайном положении", "О воинской обязанности и военной службе" и др.

При изучении гарантий и компенсаций работникам при исполнении государственных и общественных обязанностей студентам необходимо обратить внимание на классификацию гарантий и компенсаций работников в зависимости от причин освобождения от выполнения трудовых обязанностей: работники, освобожденные от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственные органы, органы местного самоуправления; работники, избранные в профсоюзные органы без освобождения от исполнения трудовых обязанностей; работники, ставшие членами комиссий по трудовым спорам; работники, освобождаемые от работы в соответствии с действующим законодательством для выполнения государственных и общественных обязанностей (ст. ст. 170-172 ТК РФ).

Глава 26 ТК РФ посвящена гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением применительно к уровню образования: в ст.173 ТК РФ они касаются работников, получающих высшее профессиональное образование; в ст.174 - среднее профессиональное образование; в ст.175 - начальное профессиональное образование; в ст.176 - общее образование в вечерних (сменных) учреждениях.

Необходимо отметить, что гарантии и компенсации предоставляются только в том случае, если работник получает образование соответствующего уровня впервые, обучение осуществляется в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором. Изучая другие гарантии и компенсации студенту необходимо проанализировать ст. ст. 178 - 188 ТК РФ и другие нормативные правовые акты.

Дисциплина труда

Изучая эту тему, студенты должны понять, что порядок в труде, соблюдение работниками трудовой дисциплины являются важными условиями организованного производительного труда, успешной деятельности организации (ст. ст. 189, 190 ТК РФ). Дисциплина труда – это: 1) принцип организации труда; 2) самостоятельный институт трудового права; 3) элемент трудового правоотношения; 4) фактическое поведение работника.

Студентам следует раскрыть все четыре аспекта дисциплины труда. Им предстоит запомнить, что нормативную правовую основу дисциплины труда, прежде всего, составляют правила внутреннего трудового распорядка, процедуру утверждения которых нужно изучить.

Следует также знать методы (способы) поддержания и укрепления трудовой дисциплины (воспитание, убеждение, принуждение). Необходимо усвоить, какие виды поощрений и в каком порядке вправе применять работодатель за успехи в труде, а также, какие меры дисциплинарного взыскания и в каком порядке - за совершение тех или иных дисциплинарных проступков. Соответственно необходимо уяснить такие понятия как дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность и знать о наличии особых актов, регулирующих

дисциплинарную ответственность в отдельных отраслях (уставов и положений о дисциплине). И, наконец, следует изучить порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий (дать подробный анализ ст. ст. 192, 193, 194 и 195 ТК РФ).

Следует помнить, что дисциплинарная ответственность, как и материальная ответственность работника, служат защите прав и интересов работодателя, т.е. при этом достигается одна из целей трудового законодательства.

Охрана труда

Данная тема ориентирует студентов на изучение норм, обеспечивающих реализацию конституционного права работника на труд в безопасных и здоровых условиях. Изучение данной темы следует начать с положений Конституции РФ об охране труда и здоровья граждан (ч.2 ст.7, ч.3 ст.37), а также с уяснения основных понятий, закрепленных в ст. 209 ТК РФ. Необходимо также обратить внимание на следующие важнейшие положения, закрепленные в ТК РФ: 1) об обеспечении приоритета сохранения жизни и здоровья работников:

1. о праве работника в случаях предусмотренных 219 ТК РФ отказаться от работы при нарушении работодателем своих обязанностей по охране труда;
2. о льготах и компенсациях работникам, занятым в тяжелых и (или) опасных условиях труда.

В трудовом праве охрана труда рассматривается как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле в охрану труда включается вся совокупность норм трудового права, поскольку все они установлены в интересах работающих и призваны охранять их труд; в узком смысле – охрана труда «как институт трудового права». Кроме того, охрана труда понимается и как один из основных принципов трудового права. В ТК РФ подробно регламентирован порядок расследования несчастных случаев на производстве. Надо выделить основные правила и учесть, что в соответствии со ст.229 ТК должны быть утверждены формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве. Охрана труда женщин (гл.41 ТК РФ) предусматривает, прежде всего, нормы, относящиеся ко всем женщинам (ст.253 ТК РФ), а также льготы и гарантии для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей. Льготы и гарантии женщинам в связи с материнством распространены на отцов, опекунов и попечителей.

Охрана труда лиц в возрасте до 18 лет включает в себя нормы, направленные на обеспечение их жизни и здоровья с учетом особенностей неокрепшего организма (ст.265, 266 ТК РФ), а также льготы и гарантии по вопросам приема и увольнения, рабочего времени и времени отдыха, которые установлены также с учетом возраста работников.

Материальная ответственность сторон трудового договора

В соответствии с Конституцией РФ (ч.2 ст.8) в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности. Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из центральных правовых институтов трудового права, одним из способов защиты права собственности работника и работодателя.

Студентам необходимо уяснить понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличие от имущественной ответственности по гражданскому праву, а также от дисциплинарной, административной, уголовной ответственности, которые могут применяться одновременно с материальной. Студенты также должны знать условия привлечения к этой ответственности сторон трудового договора, это - прямой действительный ущерб; виновное противоправное поведение одной из сторон (действие или бездействие); причинная связь между причиненным ущербом и противоправностью поведения. При этом нужно иметь в виду, что при определении размера ущерба не учитывается упущенная выгода.

Кроме того, следует обратить внимание на то, что в ТК появилась норма, предусматривающая обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

(ст.ст. 233, 238 и 239 ТК РФ). Основным видом материальной ответственности работника является ограниченная, а полная материальная ответственность допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных Кодексом (см. ст.243 ТК РФ).

В правовом регулировании материальной ответственности работодателя появился целый ряд новелл. В частности, впервые в ТК включены нормы об ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, за незаконное отстранение от работы, за задержку заработной платы и др. (ст.235 ТК РФ). Новеллой ТК можно признать также норму о возмещении работодателем морального вреда, причиненного работнику любыми неправомерными действиями, а не только незаконным увольнением или переводом на другую работу (ст.237 ТК РФ). Студентам и слушателям необходимо знать порядок определения размера причиненного ущерба, а также порядок его взыскания. При этом следует учесть, что в ТК появилось новое положение о праве работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника (ст.248 ТК РФ). Студентам рекомендуется проанализировать имеющуюся судебную практику, а также усвоить постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

В Трудовой кодекс РФ впервые включен раздел, который отражает одну из черт метода трудового права - единства (наличия общих норм) и дифференциации (наличия особых норм) (Раздел XII).

Студентам необходимо знать основания дифференциации регулирования труда отдельных категорий работников, ее проявления применительно к тем категориям, которые названы в Кодексе, иметь в виду, что Кодекс не исчерпывает всех особенностей, установленных для отдельных категорий работников (государственных и муниципальных служащих и др.).

Внимательно следует изучить особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; несовершеннолетних; сезонных работников; лиц, работающих у работодателей - физических лиц, надомников; совместителей, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и других, имея в виду, что особенности устанавливаются также отдельным категориям работников в связи с особым характером и условиями труда (регулирование труда работников религиозных организаций, работников, работающих вахтовым методом, работников транспорта и др.).

Защита трудовых прав работников

Изучение данной темы надо начать с Конституции РФ (ст. 37), а также анализа главы 57 ТК РФ. Необходимо раскрыть основные способы защиты трудовых прав и свобод, в частности, такие как самозащита работниками трудовых прав (глава 59 ТК РФ); защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами (глава 58 ТК РФ); государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (глава 57 ТК РФ); судебная защита.

Студенты должны усвоить понятие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также проанализировать систему органов надзора и контроля, которая определена в статье 353 ТК РФ В соответствии с указанной статьей государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права осуществляют специально уполномоченные государственные органы, при этом особое внимание при подготовке данной темы следует обратить на полномочия и принципы деятельности Федеральной инспекции труда, которые определены статьями 354-360 ТК РФ и Положением о Федеральной инспекции труда Российской Федерации.

Следует иметь в виду, что государственные инспекторы труда имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке и т.п.

Обжалование решений государственных инспекторов труда возможно либо в порядке подчиненности, либо в судебном порядке. Решение главного государственного инспектора РФ могут быть обжалованы в суд. Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления; органами прокуратуры, профсоюзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями (ст.365 ТК РФ). Изучая вопрос о юридической ответственности за нарушение трудового законодательства следует знать определение понятия юридической ответственности, виды правонарушений и виды ответственности за них, а также порядок привлечения к тому или иному виду ответственности. Особое внимание заслуживают вопросы ответственности работодателей и их представителей за нарушение норм трудового законодательства о трудовом договоре, рабочем времени, времени отдыха, дисциплине труда, оплате и охране труда, о социальном партнерстве, о трудовых спорах (глава 62 ТК РФ).

Трудовые споры и порядок их разрешения

Изучение данной темы следует начать с Конституции РФ, которая закрепляет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Необходимо обратить внимание на понятие как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров; стороны и предмет каждого вида споров, условия и причины их возникновения, способы разрешения, полномочия органов, рассматривающих трудовые споры. Следует помнить о конституционном праве на судебную защиту, гарантируемую государством каждому, и с учетом соответствующей нормы Конституции РФ (ч.1 ст.46) рассмотреть особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, предусмотренных для отдельных категорий работников. В юридической и учебной литературе приведены виды трудовых споров. Здесь важно, чтобы избранная студентами классификация трудовых споров соответствовала требованиям трудового законодательства, содержала все их виды, имела определенный критерий разделения споров на отдельные виды, была обоснованной и вместе с тем негромоздкой.

При изучении процедуры разрешения трудовых споров следует иметь в виду, что понятия «подведомственность» и «подсудность» трудовых споров являются понятиями не только гражданско-процессуального права, но и трудового. Это объясняется отсутствием единого законодательного акта - Трудового процессуального кодекса, в связи с чем нормы, регулирующие порядок разрешения трудовых споров, содержатся и в ТК РФ, и в ГПК РФ, и в федеральных законах.

Подведомственность и подсудность (родовая, территориальная) трудовых споров имеет существенное значение для определения полномочий соответствующих юрисдикционных органов по разрешению тех или иных видов трудовых споров, а также для определения методов и процедуры их разрешения. Необходимо обратить внимание на особенность формирования досудебного органа, наделенного правом разрешать индивидуальные трудовые споры (КТС), его компетенцию, полномочия, обязанности, требования, предъявляемые законом к процедуре принятия и рассмотрения заявлений работников, процедуре вынесения ими решений, к форме принимаемых КТС решений, порядок исполнения выносимых КТС решений, правовые последствия их неисполнения.

Изучая порядок разрешения индивидуального трудового спора в судах общей юрисдикции, следует отметить наличие системы судебных органов (мировые судьи, районные (городские суды), др.), предусмотренные российским законодательством. При этом следует отметить особенности передачи трудовых дел из КТС в суд в случае несогласия заинтересованной стороны (стороной, не являющейся участником разрешения трудового спора в КТС, например, прокурором) с вынесенным КТС решением; особенности обращения за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд общей юрисдикции.

Необходимо обратить внимание на особенность искового производства, установленного нормами трудового и гражданско-процессуального законодательства для рассмотрения гражданских дел, вытекающих из трудовых правоотношений, а также способы прекращения производства по трудовому делу (например, путем вынесения определения об утверждении мирового соглашения, об оставлении заявления без рассмотрения, др.).

Следует изучить порядок вынесения судами заочного решения; порядок выдачи судебного приказа. Здесь следует иметь в виду, что судебный приказ выдается по бесспорным требованиям работника, например, о взыскании начисленной, но не выданной заработной платы учитывая наличие дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, немаловажное значение имеет особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, предусмотренный федеральными законами. Здесь следует иметь в виду, что, несмотря на наличие особой процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, предусмотренной для отдельной категории работников (прокуроров, следователей, судей, государственных служащих, др.), им принадлежит в соответствии с требованиями Конституции РФ право обратиться за восстановлением нарушенных субъективных трудовых прав в судебные органы. Легальное определение коллективного трудового спора закреплено в ст. 398 ТК РФ. Стороной коллективного трудового спора является коллектив работников. Статья 398 ТК РФ указывает, какие разногласия считаются коллективным трудовым спором. Следует отличать коллективный трудовой спор от коллективной защиты индивидуальных трудовых споров работников.

Следует иметь в виду, что законодатель закрепил примирительный способ урегулирования разногласий, возникающих в ходе установления, изменения условий труда, а также в случаях нарушения условий коллективных трудовых споров (ст.401 ТК РФ). Необходимо также отметить роль сторон коллективного трудового спора как субъектов социального партнерства, их права и обязанности в ходе разрешения коллективного трудового спора, а также ответственность, установленной за нарушение процедуры разрешения спора. Учитывая, что целью разрешения коллективного трудового спора является урегулирование разногласий именно мирным путем, путем достижения взаимоприемлемого решения, следует отметить и способы, применяемые в ходе этой процедуры.

Студенты должны внимательно изучить ст.404 ТК РФ о рассмотрении коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже. Необходимо знать, что в случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

Студенты должны знать, как реализуется конституционное право на забастовку. Для чего необходимо изучить ст. ст. 409-415 ТК РФ. Надо знать, кому предоставлено право на забастовку, добровольное участие в ней, на оформление представительства работников, порядок подготовки и проведения забастовки, признаки незаконности забастовки, порядок признания забастовки незаконной и правовые последствия признания такого факта, гарантии работникам, участвовавшим и не участвовавшим в забастовке, понятие локаута, ответственность за проведение незаконной забастовки.

Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Изучение данной темы необходимо начать с этапов формирования международного трудового права и какие конкретно факторы воздействовали на его развитие. Надо хорошо знать источники международно-правового регулирования труда, а также основные принципы международно-правового регулирования труда.

В ст. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. сформулированы эти принципы (свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятости), при этом надо иметь в виду, что данные принципы подлежат

применению всеми государствами – членами МОТ вне зависимости о ратификации тех или иных международных конвенций.

Студенты должны усвоить отличие международного частного и международного публичного трудового права. Надо хорошо знать структуру МОТ, её высший орган (Международная конференция труда), а также другие органы, как например, Административный совет Международного бюро труда (МБТ). Надо знать компетенцию этих органов, а также порядок их формирования. Студенты должны уяснить порядок принятия конвенций и рекомендаций, отличие в правовом статусе этих международных актов. Необходимо знать механизм контроля за соблюдением ратифицированных конвенций и применением рекомендаций, а также процедурой рассмотрения жалоб на нарушения государствами международных трудовых стандартов.

9.2. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

В процессе изучения учебной дисциплины «Трудовое право» 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 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 реферативных работ, заслушивание докладов, сообщений по отдельным вопросам и их обсуждение на занятии, ролевые игры и т.д.

Каждый студент должен приготовить развернутое сообщение по теме, указанной в плане практического занятия.

Практические занятия будут проходить в форме *активного обсуждения всеми студентами всех вопросов*, предусмотренных планом.

9.3. Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям *Не предусмотрено учебным планом*

9.4. Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ

Контрольная работа – это письменный анализ литературных источников, практики деятельности.

Основная цель выполнения контрольной работы – углубленное самостоятельное изучение студентами проблем теории и практики конкретного предмета, раздела учебной программы. Выполнение студентами контрольной работы является составной частью

учебного процесса и преследует цель – закрепление знаний студентов по изучаемой дисциплине. Данный вид письменной работы выполняется на базе изучения источников: конвенций и рекомендаций международных организаций, законодательных и иных нормативно-правовых актов РФ, регионального законодательства, решений органов государственной власти, местного самоуправления, профсоюзных органов, союзов работодателей, материалов судебной практики, учебников, учебных пособий, монографий, периодических изданий, научных статей, материалов конференций, круглых столов.

По своей структуре контрольная работа должна иметь: введение, два-три раздела, заключение и список использованных источников.

Во *введении* студент обосновывает актуальность темы и степень ее изученности в опубликованных литературных источниках.

В *основной* части необходимо рассмотреть наиболее важные вопросы избранной темы, дать анализ существующих проблем, показать способы их решения. Используемые законодательные и иные нормативно - правовые акты, документы союзов работодателей, профсоюзов и др. не должны быть устаревшими, а фактический материал целесообразно анализировать за период не позднее одного-двух лет, предшествующих написанию работы.

Не допускается переписывание учебных пособий, различных документов, популярной литературы. Текст контрольной работы должен носить **самостоятельный** характер. Все цитаты должны иметь соответствующие ссылки на источники.

Разделы контрольной работы должны содержать анализ имеющихся научных работ, нормативно-правовых актов и др. в исследуемой области, самостоятельное видение студентом оптимальных путей решения проблемы, логически выдержанную структуру изложения материала.

В *заключении* подводится итог изучения вопроса, и формулируются возможные пути применения полученных студентом знаний.

Заканчивается контрольная работа *списком использованных источников и приложением (если это необходимо)*, которое не входит в общий ее объем.

Сначала необходимо приступить к подбору и изучению литературы и практических материалов. В процессе этой работы целесообразно делать выписки с указанием страниц первоисточника, фиксировать возникшие в связи с этим мысли, замечания, предложения. По своему жанру контрольная работа может быть как теоретической, так и экспериментальной. В первом случае она строится на анализе литературных источников, подобранных в соответствии с выбранной темой работы. Основная задача в данном случае состоит в том, чтобы наиболее полно представить анализ той или иной проблемы, продемонстрировав знания истории данного вопроса, основные ключевые исследования в данной области, направления и подходы в решении проблемы, спорные вопросы и перспективы дальнейших исследований. В освещении этих вопросов студент должен опираться на конкретные публикации, используя отдельные положения из них в качестве аргументов. Проводя анализ тех или иных научных исследований, автор контрольной работы высказывает собственное мнение.

Подобрав и изучив литературу, необходимо приступить к составлению плана. Содержание контрольной работы строится на основе анализа опубликованной и имеющейся в распоряжении студентов литературы отечественных и зарубежных авторов. В ней рассматривают актуальность, системно излагают механизмы, теории (концепции), виды (типы), причины (факторы), а также дискуссионные вопросы, формулируется позиция, точка зрения автора и его выводы, даются рекомендации о возможности внедрения полученных результатов исследования в практику.

Контрольная работа представляется для проверки преподавателю до начала сессии в сроки, обозначенные графиком. К сдаче промежуточной аттестации по дисциплине допускаются студенты, получившие зачет по контрольной работе, если письменная работа предусмотрена учебным планом. По работе, получившей положительную оценку, проводится собеседование во время зачетно-экзаменационной сессии. Контрольная работа, получившая

«незачет», возвращается студенту для повторного выполнения. Новая контрольная работа высылается на кафедру вместе с предыдущей рецензией на нее.

К собеседованию студент готовится по замечаниям, содержащимся в рецензии и на полях контрольной работы, делает необходимые письменные дополнения.

После собеседования оценка по контрольной работе заносится в зачетную книжку студента.

В случае необходимости студент может обратиться на кафедру за консультацией.

Неправильно или небрежно оформленная работа не рецензируется и передается студенту для переоформления.

Правила оформления текста контрольной работы

Общий объем должен составлять:

- 15-20 стр. машинописного текста формата А 4
- шрифт Times New Roman
- кегль - 14
- 1,5 интервал
- поля: сверху – 2, снизу – 2, слева – 3, справа – 1,5

Нумерация страниц работы должна быть сквозной, включая список использованных источников и лист «Приложение», обозначается арабскими цифрами внизу листа в центре (нижний колонтитул).

Первой страницей является титульный лист, второй - содержание работы и т.д. На титульном листе номер страницы не ставят. Каждый раздел печатается с новой страницы в соответствии с нумерацией в содержании, заглавными – по центру - жирн.

Обязательны сноски на использованные источники внизу страницы.

Список использованных источников в целом в работе указывается в конце контрольной работы (перед приложением) и составляется в алфавитном порядке.

Сведения об источниках (монографии, учебники, справочники, журналы, законы и т.п.) должны включать: фамилию и инициалы автора (авторов), название книги, город, год издания (в контрольной работе обязательно указывать ссылку на источник внизу страницы с указанием страниц текста). В списке сначала указываются конвенции и рекомендации МОТ, законодательные и иные нормативно-правовые акты, документы государственных органов, профсоюзных объединений, затем научная и учебная литература, периодическая печать, материалы конкретных организаций, использованные в контрольной работе.

При наличии трех и более авторов допускается указывать фамилию, и инициалы только первого из них и слова «и др.». Наименование места издания необходимо приводить полностью в именительном падеже, допускается сокращение названия только двух городов – Москва (М.) и Санкт-Петербург (СПб.).

Сведения о статье из периодического издания должны включать: фамилию и инициалы автора, заглавие статьи, наименование издания (журнала), наименование серии, год выпуска, том, номер издания (журнала), страниц, на которых помещена статья.

На последнем листе контрольной работы ставится подпись автора.

9.5. Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ *не предусмотрены учебным планом*

9.6. Методические указания по подготовке к экзамену

Готовиться к экзамену необходимо последовательно, с учетом примерных вопросов к экзамену. Сначала следует определить место каждого контрольного вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников. При этом полезно делать хотя бы самые краткие выписки и заметки. Работу над

темой можно считать завершенной, если вы сможете ответить на все контрольные вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме.

Для обеспечения полноты ответа на контрольные вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на контрольный вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед экзаменом за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

При подготовке необходимо выявлять наиболее сложные, дискуссионные вопросы, с тем, чтобы обсудить их с преподавателем на обзорных лекциях и консультациях.

Нельзя ограничивать подготовку к экзамену простым повторением изученного материала. Необходимо углубить и расширить ранее приобретенные знания за счет новых идей и положений.

Любой вопрос при сдаче экзамена необходимо излагать с позиции значения для профессиональной деятельности юриста. При этом важно показать значение и творческое осмысление задач, стоящих перед юристом в части взаимодействия с гражданами, с коллегами.

Результат экзамена объявляется студентам в день сдачи экзамена, вносится в экзаменационную ведомость.

При получении неудовлетворительной оценки повторная сдача осуществляется в другие дни, установленные УМО.

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

<i>№ п/п</i>	<i>Название программы/Системы</i>	<i>Описание программы/Системы</i>
	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. В филиале СПС «КонсультантПлюс» обновляется еженедельно. Для удобства работы студентов данная система установлена на компьютеры в читальном зале библиотеки, а также на все рабочие места сотрудников.
	Программное обеспечение	- ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.
	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.)
	Автоматизированная система управления	- АСУ «СПРУТ»

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

Лекционный зал на 120 мест	<ul style="list-style-type: none"> - телевизор, обеспечивающий просмотр видеoinформации; - учебная доска; - столы; - кресла; - шкафы; - трибуна. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Аудитория № 307	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - учебная доска; - компьютер; - монитор; - телевизор. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 207	<ul style="list-style-type: none"> - Интерактивная доска; - телевизор; - проектор; - дата-камера; - микшерский пульт; - экран; - микрофоны; - скайп-камера; -компьютер с выходом в интернет; - монитор. 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Аудитория № 312	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - учебная доска; - монитор. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 101	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор. 	<ul style="list-style-type: none"> - ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Читальный зал	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - шкафы -компьютер с выходом в интернет; - мониторы; 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.

Компьютерный класс 2	- локальная сеть. - Компьютеры – 7, объединенные в единую локальную сеть; - ноутбук – 1; - учебная доска; программное обеспечение.	- Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - 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;
- деловая игра;
- решение ситуационных задач.

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

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 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом формирования компетенций, приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных ФГОС ВО, по дисциплине «Трудовое право».

В результате освоения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Общекультурные:

ОК-4 (способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности).

Общепрофессиональные:

ОПК-1 (владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности).

Профессиональные:

ПК-17 (владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями).

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения дисциплины	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОК-4	4	4
2	ОПК-1	4	4
3	ПК-17	4	4

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

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

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка уровня подготовки</i>	<i>Характеристика ответа (экзамен, устные ответы)</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. 	80 - 100
2	4/Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. 	70 - 79
3	3/Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, 	60 - 69

		умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.	
4	2/Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов – не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. – отказ от ответа или отсутствие ответа	менее 60

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка	Характеристика ответа	Процент результативности (правильных ответов)
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/зачтено	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки.	менее 60

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа	Процент результативности (правильных ответов)
1	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.	60 - 100
2	Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и	менее 60

	<p>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>	
--	---	--

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 экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Понятие трудового права как отрасли права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
5. Система трудового права и система законодательства о труде.
6. Источники трудового права: понятие, виды.
7. Конституция РФ как источник трудового права.
8. Общее и специальное законодательство о труде (единство и дифференциация трудового законодательства).
9. Общая характеристика локальных нормативных актов в трудовом праве.
10. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
11. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
12. Понятие трудового коллектива, его полномочия и формы реализации.
13. Система правоотношений в науке трудового права.
14. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.
15. Субъекты трудового правоотношения (общая характеристика).
16. Правоотношения производные от трудовых. Их субъекты и содержание.
17. Конституционные принципы правового регулирования трудовых отношений.

18. Основные трудовые права и обязанности работников.
 19. Содержание трудового правоотношения.
 20. Организация и ее руководитель как субъекты трудового права.
 21. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.
 22. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
 23. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
 24. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
 25. Виды и содержание соглашений социального партнерства.
 26. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
 27. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
 28. Принципы разработки и заключения соглашений, коллективных договоров.
 29. Структура и содержание коллективного договора
 30. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменение соглашений и контроль за их выполнением.
 31. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
 32. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного.
 33. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
- Трудовая книжка.
34. Содержание трудового договора.
 35. Охрана труда женщин.
 36. Форма трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу.
 37. Изменение трудового договора.
 38. Правовые последствия незаконного увольнения.
 39. Определение размера ущерба, причиненного работником и порядок его возмещения.
 40. Срок трудового договора (ст. 58 Трудового кодекса РФ).
 41. Ограниченная материальная ответственность работников. Полная материальная ответственность.
 42. Права и гарантии граждан в области занятости.
 43. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
 44. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие.
 45. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
 46. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.
 47. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников организации.
 48. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.
 49. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
 50. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды.
 51. Тарифная система и ее элементы. Права предприятия по организации оплаты труда.
 52. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

53. Ежегодные основные отпуска труда, их цели и задачи. Конвенция и Рекомендации МОТ о труде.
54. Порядок увольнения работника и производства расчета.
55. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением его права на труд.
56. Понятие и виды отдыха, рабочего времени.
57. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основания и условия.
58. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
59. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
60. Оплата труда работников и правовые методы ее установления.
61. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
62. Особенности трудового договора о работе на Крайнем Севере и местностях, приравненных к ним.
63. Заработная плата. Гарантии и компенсации.
64. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия. Меры дисциплинарного воздействия.
65. Увольнение работника за прогул.
66. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
67. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год.
68. Ограничение удержаний из заработной платы.
69. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
70. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
71. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
72. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
73. Понятие заработной платы по трудовому праву. Основная и дополнительная заработная плата.
74. Методы правового регулирования заработной платы: а) государственного нормирования; б) договорно-согласительный.
75. Тарифы оплаты труда рабочих и служащих. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Схемы должностных окладов. Группы по оплате труда.
76. Районные коэффициенты, доплаты и надбавки к заработной плате как элементы тарифов оплаты труда рабочих и служащих.
77. Заработная плата: повременная; сдельная; премиальная.
78. Оплата труда в условиях коллективной (бригадной) организации труда и распределение коллективного заработка.
79. Оплата труда при отклонении от условий труда
80. Порядок выплаты заработной платы. Сроки, место и время выплаты заработной платы. Исчисление среднего заработка. Удержания из заработной платы.
81. Нормирование труда
82. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат
83. Понятие дисциплины по трудовому праву. Понятие дисциплинарного проступка.
84. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
85. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации.
86. Понятие охраны труда по трудовому праву. Государственная политика в области охраны труда.
87. Расследование и учет несчастных случаев и профзаболеваний.

88. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников. Охрана труда женщин. Охрана труда молодежи.

89. Виды материальной ответственности: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная). Отличие материальной ответственности работника от иных видов юридической ответственности: дисциплинарной, административной, уголовной.

90. Основания материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

91. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

92. Ответственность должностных лиц работодателя за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

93. Самозащита трудовых прав.

94. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

95. Комиссии по трудовым спорам, их организация и структура.

96. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке.

97. Рассмотрение коллективных трудовых споров.

98. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

99. Международные правовые акты и основные трудовые права человека.

6.3.2. Тестовые материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине

ТЕСТЫ № 1

1. К числу целей трудового законодательства относятся:
 - 1) защита прав членов семей работников
 - 2) обеспечение высокого материального уровня жизни работников
 - 3) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан
 - 4) создание благоприятных условий труда
2. Источниками трудового права являются:
 - 1) трудовой договор
 - 2) коллективный договор
 - 3) приказ работодателя о приеме на работу
 - 4) законы
3. Трудовыми являются отношения, связанные с:
 - 1) личным выполнением трудовых обязанностей
 - 2) контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства
 - 3) работой по определенной квалификации и должности
 - 4) системой и формами оплаты труда
4. Члены советов директоров не являются субъектами трудового права, если они:
 - 1) выступают в качестве представителей работников
 - 2) не заключили с организацией трудовой договор
 - 3) выступают в качестве представителей работодателей
 - 4) одновременно выступают в качестве работодателей
5. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения по:
 - 1) медицинскому обслуживанию работников
 - 2) обеспечению занятости населения
 - 3) выплате пособий по безработице
 - 4) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя
6. Профессиональный союз является добровольной общественной организацией, объединяющей работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, для защиты:
 - 1) социальных прав

- 2) трудовых прав и интересов
 - 3) потребительских интересов
 - 4) политических интересов
7. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции имеют право принимать:
- 1) все работодатели и индивидуальные предприниматели без исключения
 - 2) только работодатели – организации
 - 3) работодатели по согласованию с профсоюзной организацией
 - 4) все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями
8. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя трудовым(-ых) правоотношениям(-ий):
- 1) являются частью
 - 2) предшествуют
 - 3) вытекают из
 - 4) сопутствуют
9. При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, требуется учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в:
- 1) любом случае
 - 2) случае прогула
 - 3) случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
 - 4) случае разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
10. Персональные данные о работнике работодатель может получать:
- 1) из всех доступных работодателю источников
 - 2) только у самого работника
 - 3) у самого работника и третьих лиц с письменного согласия работника
11. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются на _____ уровнях:
- 1) федеральном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом)
 - 2) федеральном и региональном
 - 3) федеральном, региональном и муниципальном
 - 4) федеральном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) и локальном
12. Характерным признаком трудового правоотношения является
- 1) выполнение определенной заранее обусловленной трудовой функции
 - 2) выполнение индивидуально-конкретного задания к определенному сроку
 - 3) передача определенного имущества
13. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что
- 1) оно носит безвозмездный характер
 - 2) оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время
 - 3) оплата производится за конкретный результат овеществленного труда
 - 4) оплата производится продукцией, выпускаемой работодателем

ТЕСТЫ № 2

1. Коллективный договор может заключаться:
- 1) в необособленных подразделениях организации
 - 2) в филиалах
 - 3) только в организации в целом

- 4) в представительствах
2. Коллективный договор:
 - 1) подлежит регистрации в органах местного самоуправления
 - 2) подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду
 - 3) вступает в силу после обязательной регистрации в органах юстиции
 - 4) вступает в силу без уведомительной регистрации
3. Соглашение – это правовой акт:
 - 1) регулирующий социально-трудовые отношения
 - 2) регулирующий только экономические отношения
 - 3) заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей
 - 4) о совместной деятельности работников и работодателей
4. Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют:
 - 1) работающие инвалиды
 - 2) выпускники высших образовательных учреждений
 - 3) уволенные с военной службы
 - 4) ранее не работавшие и не имеющие профессии
5. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
 - 1) место работы
 - 2) условия оплаты труда работника
 - 3) обязанность отработать после обучения не менее установленного договором срока
 - 4) испытательный срок
6. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:
 - 1) в любое время
 - 2) не ранее трех месяцев с момента его заключения
 - 3) по обоюдному волеизъявлению сторон
 - 4) по инициативе работодателя
7. Трудовой кодекс определяет следующие основные виды рабочего времени:
 - 1) нормальное
 - 2) полное
 - 3) сокращенное
 - 4) ночное
8. Видами времени отдыха являются:
 - 1) нахождение работника в лечебном учреждении
 - 2) выходные дни
 - 3) праздничные рабочие дни
 - 4) перерывы в течение рабочего дня
9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с:
 - 1) вредными условиями труда
 - 2) гибким графиком работы
 - 3) опасными условиями труда
 - 4) нормированным рабочим днем
10. Не допускается выплата заработной платы в:
 - 1) валюте РФ
 - 2) не денежной форме
 - 3) купонах
 - 4) форме долговых обязательств

11. Коллективный договор заключается на:
- 1) неопределенный срок
 - 2) срок не более трех лет
 - 3) срок не более трех лет, если иное не предусмотрено федеральным законом
 - 4) срок не более пяти лет
 - 5) срок не более пяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом
12. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством
- 1) объявление благодарности
 - 2) награждение почетной грамотой
 - 3) объявление общественной признательности
 - 4) выдача премии
 - 5) занесение в список почета
13. Действие коллективного договора распространяется на:
- 1) всех работников данной организации
 - 2) членов профсоюзной организации – представителя работников
 - 3) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации
 - 4) членов профсоюзной организации – представителя работников, а также на иных работников организации, уполномочивших орган указанной профсоюзной организации представлять их интересы
 - 5) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации, а также на работников, не являющихся членами профсоюзов, но уполномочивших орган профсоюзной организации представлять их интересы
14. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

ТЕСТЫ № 3

1. Обязанностями работника в области охраны труда являются:
- 1) прохождение обязательных медицинских осмотров
 - 2) правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты
 - 3) приобретение специальной одежды за счет собственных средств
 - 4) проведение аттестации рабочих мест
2. Отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности, в случаях:
- 1) работы с вредными условиями, не предусмотренных трудовым договором
 - 2) опасности для его жизни и здоровья
 - 3) неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств
 - 4) работы с опасными условиями труда, предусмотренные трудовым договором
3. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах:
- 1) при перевозке спиртных напитков
 - 2) в ночных кабаре и клубах
 - 3) в организациях кинематографии
 - 4) в банях и саунах
4. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с:
- 1) трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором
 - 2) международно-правовыми актами и соглашениями
 - 3) соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором
 - 4) рекомендациями МОТ и уставом организации
5. Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде:
- 1) штрафа

- 2) замечания
- 3) выговора
- 4) предупреждения
6. Виды поощрений работников за труд, кроме ТК РФ, могут также определяться:
 - 1) дисциплинарным уставом Вооруженных Сил РФ
 - 2) положением о персональных данных работников
 - 3) коллективным договором
 - 4) положениями о дисциплине
7. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
 - 1) судебная защита
 - 2) защита работников представителями работодателей
 - 3) защита прав работников органами местного самоуправления
 - 4) самозащита работниками трудовых прав
8. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:
 - 1) Президенту РФ
 - 2) в суд
 - 3) главе исполнительной власти субъекта РФ
 - 4) руководителю по подчиненности
9. Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников утверждаются:
 - 1) уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в соответствии с федеральными законами
 - 2) Правительством РФ
 - 3) федеральными законами
 - 4) Президентом РФ
10. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:
 - 1) примирительная комиссия
 - 2) суд общей юрисдикции
 - 3) профсоюз
 - 4) комиссия по трудовым спорам
11. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:
 - 1) нет
 - 2) да
 - 3) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя
12. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:
 - 1) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
 - 2) в 6-месячный срок
 - 3) в течение 1 года
 - 4) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
13. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:
 - 1) 7 дней
 - 2) 1 месяц
 - 3) 10 дней
 - 4) 1 год
14. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:
 - 1) обжалование решения КТС
 - 2) если решение КТС противоречит законодательству

- 3) недоплата денежных сумм работнику
- 4) возмещение материального ущерба работнику
- 5) незаконное увольнение
- 6) отказ в приеме на работу

ТЕСТЫ № 4

1. Материальная ответственность работника исключается в случаях:
 - 1) обеспечения ему условий для хранения имущества
 - 2) нормального хозяйственного риска
 - 3) обращения работодателя в суд по истечении 6 месяцев
 - 4) крайней необходимости
2. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями можно называть трудовым:
 - 1) латентным конфликтом
 - 2) коллективным конфликтом
 - 3) коллективным спором
 - 4) институциональным конфликтом
3. Индивидуальным трудовым спором называется конфликт между:
 - 1) работодателем и бывшим работником
 - 2) налоговым органом и работодателем
 - 3) работодателем и работником
 - 4) профсоюзной организацией и представителями работодателя
4. Разрешения коллективного трудового спора включает его рассмотрение:
 - 1) примирительной комиссией
 - 2) в трудовом арбитраже
 - 3) комиссией по трудовым спорам
 - 4) в суде
5. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита, а также:
 - 1) самозащита работниками трудовых прав
 - 2) защита законных интересов работников комиссией по трудовым спорам
 - 3) защита работников представителем работодателя
 - 4) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
6. Получив требование об устранении выявленных нарушений, работодатели обязаны сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах в _____ срок:
 - 1) недельный
 - 2) трехдневный
 - 3) двухнедельный
 - 4) месячный
7. При наличии коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб работники несут:
 - 1) долевую ответственность в размере, установленном договором о коллективной (бригадной) материальной ответственности
 - 2) солидарную ответственность
 - 3) долевую ответственность, исходя из численности коллектива (бригады)
 - 4) долевую ответственность, исходя из степени своей вины
8. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:
 - 1) 7 дней
 - 2) 1 месяц
 - 3) 10 дней

- 4) 1 год
9. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде
 - 1) нет
 - 2) да
 - 3) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя
10. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:
 - 1) примирительная комиссия
 - 2) суд общей юрисдикции
 - 3) профсоюз
 - 4) комиссия по трудовым спорам
11. Укажите виды материальной ответственности работника перед работодателем
 - 1) солидарная
 - 2) полная
 - 3) частичная (усеченная)
 - 4) субсидиарная
 - 5) коллективная (бригадная)
 - 6) ограниченная
12. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность
 - 1) при наличии упущенной выгоды
 - 2) при совершении противоправного действия (бездействия)
 - 3) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска
 - 4) при наличии вины
 - 5) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом
 - 6) при причинении прямого действительного ущерба
 - 7) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной

6.3.3. Тематика курсовых работ

Не предусмотрено учебным планом

6.3.4. Тематика контрольных работ

1. Предмет трудового права.
2. Особенности метода трудового права.
3. Система трудового права.
4. Система правоотношений в трудовом праве.
5. Источники трудового права.
6. Локальные нормативные акты.
7. Основания возникновения трудовых правоотношений.
8. Работодатель как субъект трудового права.
9. Работник как субъект трудового права.
10. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.
11. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание.
12. Социальное партнерство: понятие, система и принципы.
13. Трудовой договор: понятие, стороны и значение.
14. Обязательные условия трудового договора.
15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
16. Понятие и виды переводов на другую работу.
17. Основания прекращения трудового договора.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
19. Увольнение в связи с сокращением численности (штата) работников.
20. Увольнение по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.

21. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
22. Ученический договор.
23. Защита персональных данных работника.
24. Понятие рабочего времени и его виды.
25. Понятие и виды режима рабочего времени.
26. Понятие и виды времени отдыха.
27. Заработная плата: понятие, функции и методы регулирования.
28. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
29. Гарантии в трудовом праве.
30. Охрана труда женщин.
31. Охрана труда несовершеннолетних.
32. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
33. Материальная ответственность работника (понятие, условия и порядок возмещения ущерба, причиненного организации).
34. Полная материальная ответственность работника.
35. Материальная ответственность работодателя.
36. Общая характеристика рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
37. Комиссии по трудовым спорам, порядок образования и действия.
38. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
39. Правовое регулирование коллективных трудовых споров.
40. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров.
41. Международно-правовое регулирование труда.

6.4. Дополнительные задания

6.4.1. Ситуационные задачи для текущего контроля знаний

1. Нестерова работала вахтером в ООО "Лира". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Лира" были похищены компьютер и видеомэгафнон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО "Лира" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО "Лира" по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомэгафнона, косметики, мобильного телефона. Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд?

2. Уполномоченный по охране труда выявил факты, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В этой связи, уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф в размере трех минимальных оплат труда.

Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре "Прометей" г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность

инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате "Североникель", а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории.

Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало.

Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

5. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в Управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инстанции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

6. Государственный инспектор труда Тюменской области с участием представителя Госгортехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор труда приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений.

Какими правами обладает государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации? Назовите нормативный правовой акт, определяющий ее компетенцию. В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором труда решения?

7. Андреева, работающая в комбинате питания поваром, заключила с работодателем ученический договор. В соответствии с этим договором комбинат обязан обеспечить Андреевой возможность прохождения обучения по специальности «кондитер» без отрыва от работы. Андреева, в свою очередь, по окончании ученичества должна проработать не менее 3 лет по трудовому договору кондитером. После окончания срока ученического договора

Андреева сообщила, что выполнить взятые на себя перед комбинатом питания обязанности она не может, поскольку месяц назад вышла замуж и переезжает к мужу в другой город на постоянное жительство. Директор комбината потребовал от Андреевой возмещения всех расходов, понесённых комбинатом на ученичество Андреевой. *Обоснованны ли требования директора?*

8. ОАО заключило с абитуриентом технического университета Прониным договор, на основании которого ОАО производит оплату за обучение Пронина, выплачивает ему стипендию, а Пронин после окончания ВУЗа поступает на работу в качестве инженера в ОАО. В конце 2-го года обучения Пронин был отчислен из университета за неуспеваемость. На требования возместить ОАО понесённые на обучение расходы он заявил, что от заключения с ОАО трудового договора не отказывается, имеет намерения восстановиться в ВУЗе.

Прав ли Пронин? Какой вид договора был заключен между АО и Прониным?

Составьте проект ученического договора, используя фразу, изложенную в задаче.

9. Мамонова, работающая делопроизводителем в ООО «Фламинго», учится на заочном отделении исторического факультета и дневном отделении экономического факультета университета. Получив в ноябре вызов на сессию от исторического факультета университета, она обратилась с просьбой к администрации ООО о предоставлении учебного отпуска. Приказом руководителя ООО «Фламинго» Мамоновой был предоставлен отпуск продолжительностью 40 календарных дней с сохранением среднего заработка. В январе Мамонова вновь обратилась к администрации с просьбой предоставить ей отпуск для прохождения промежуточной аттестации на экономическом факультете университета. Руководитель ООО отказал Мамоновой в предоставлении отпуска, сославшись на то, что работники, обучающиеся по очной форме обучения, правом на отпуск не обладают. Прав ли руководитель ООО?

10. Студент 6-го курса заочного отделения экономического факультета Семёнов за 9 месяцев до окончания негосударственного вуза обратился к руководству ОАО «Октябрь» с просьбой предоставить ему один свободный от работы день для подготовки к занятиям. Работодатель отказал в просьбе, сославшись на то, что в организации для всех работников установлены 8-часовой рабочий день и 5-дневная рабочая неделя. Прав ли работодатель?

11. Захарова поступила в аспирантуру кафедры русского языка и литературы государственного университета, а Бурмистров был прикреплен к этой же кафедре для написания кандидатской диссертации в качестве соискателя. Через год Захарова и Бурмистров обратились к директору гуманитарной гимназии, в которой оба работали в качестве преподавателей, с просьбой о предоставлении дополнительного отпуска с сохранением заработной платы с целью выезда в Москву для прохождения ежегодной аттестации. Директор гимназии согласился предоставить отпуск работникам, но без сохранения заработной платы, мотивируя это тем, что ТК РФ не предусматривает гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с получением послевузовского профессионального образования. Дайте юридическую оценку ситуации.

12. Лаптева, окончив медико-профилактический факультет медицинской академии, поступила на работу косметологом в салон красоты. Желая параллельно работать в салоне дерматологом, Лаптева поступила в медицинскую академию на лечебный факультет. В июне при получении вызова на сессию Лаптева обратилась к администрации салона с просьбой предоставить ей отпуск для сдачи экзаменов. Администрация отказала ей в этом, мотивировав тем, что ТК РФ предусматривает соответствующие льготы лишь для лиц, получающих образование соответствующего уровня впервые. Права ли администрация?

13. В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно болен и в

подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

14. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он сослался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

15. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей.

Согласно действующему Положению указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров.

Как Вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

14. Работник был вызван в суд в качестве свидетеля. Руководитель организации отказался сохранить за работником среднюю заработную плату за время нахождения в суде, свое решение он мотивировал ссылкой на ч.2 ст.170 ТК РФ, согласно которой государственный орган, привлекающий работника к исполнению государственных обязанностей, обязан выплатить работнику компенсацию в размере, определенном нормативным правовым актом.

Правомерен ли отказ руководителя организации сохранить за работником заработную плату за время нахождения в суде?

15. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев, студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

16. Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

17. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2009 г. подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об

увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ.

Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

18. Член кооперативного предприятия Яковлев работал в качестве машиниста бульдозера. Постановлением правления кооператива он был исключен из членов кооператива с 1 июля 1997 г. по собственному желанию. 20 августа 2009 г. он обратился в суд с иском о восстановлении в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

Судом было вынесено решение о восстановлении Яковлева в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

В жалобе правления кооперативного предприятия, направленной в областной суд, указывалось, что действующим законодательством и уставом данного кооператива не предусматривается выплата доли дохода за дни вынужденного прогула в случае восстановления исключенного члена кооператива, в связи с чем представители правления просили отменить решение суда об оплате времени вынужденного прогула.

Обоснованна ли жалоба правления кооперативного предприятия? Какое решение вынесет областной суд?

19. Макаров работал заведующим Центра восстановительного лечения для детей с бронхолегочной патологией при Детской городской больнице. Приказом главного врача указанной больницы он был уволен с работы, согласно п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ, за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Макаров обратился в суд, аргументируя свою позицию тем, что нарушения своих трудовых обязанностей он не допускал. При этом он утверждал, что главный врач больницы нарушил требования трудового законодательства, увольняя его как руководителя, каковым он не является.

Представитель ответчика утверждал, что Макаров не справляется со своими обязанностями, а нарушения этих обязанностей выражаются в непринятии мер по устранению недостатков в деятельности вверенного ему Центра.

Не соглашаясь с данными утверждениями, Макаров представил в суд разработанные им программы, иные документы, подтверждающие успешность применяемых им методов реабилитации и оздоровления.

Как Вы считаете, правильно уволен Макаров и какое решение вынесет суд?

20. На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли Вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

21. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался.

Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79 ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

22. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО "Сибмашзавод" между представителями работодателя и выборным

профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

23. Трудовой коллектив Гидрографической базы выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией заработной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было.

На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бессрочную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая.

Начальник Гидрографической базы обратился в краевой суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылаясь на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в г. Норильск, по участку пути, обслуживаемому базой.

Как, по Вашему мнению, может быть разрешен подобный конфликт? Какое решение Вы бы вынесли на месте судьи?

11. Работник в течение 10-ти месяцев находился на листке временной нетрудоспособности. После выхода на работу руководитель организации сообщил ему, что на его место принят другой работник, так как он очень долго отсутствовал. Работника также предупредили об увольнении по сокращению штата /п.2ст.81 ТК РФ/.

Правомерны ли действия работодателя?

24. Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни.

Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя.

В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

25. Панкратов работал по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет - с 15 апреля 2003 г. по 15 апреля 2008 г. Он написал заявление о предоставлении ему с 1 марта 2008 г. отпуска за два года работы, так как в 2004 г. он не использовал право на отпуск по просьбе работодателя. Продолжительность отпуска за два года составила 56 календарных дней. Работодатель издал приказ, в котором первым пунктом удовлетворил просьбу Панкратова, вторым уволил его 15 апреля в связи с истечением срока договора, а третьим распорядился о выплате денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска.

Соответствуют ли действия работодателя закону? Какие допущены нарушения?

26. Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2005 по 2008 г. он ежегодно являлся членом приемной экзаменационной комиссии с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое

время в течение учебного года у него не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией и в каких случаях?

27. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО "Внуковские авиалинии" представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования, мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

28. В выходной день 19 июля 2009 г. корреспондент газеты «Звезда» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

29. К.Авдеева работает в храме Св.Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было.

Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

30. Врач бригады "скорой помощи" Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику в 2008 г. несколько раз совпадали с праздничными днями - Новым годом, Днем защитника Отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Как следует разрешить данный спор?

31. Карпов работает инженером строительной организации в Ямало-Ненецком АО. 8 июня 2008 г. он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему с 1 июля ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков на 2008 г. Карпов просил присоединить к нему отпуск за 2007 г., который он не использовал по просьбе администрации.

Имеет ли Карпов право на дополнительный отпуск? Какова продолжительность этого отпуска? Допустимо ли перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год? Разрешается ли суммирование отпусков? Определите суммарную продолжительность отпуска Карпова.

32. Водитель автомобиля за счет собственных средств осуществил его ремонт, так как не мог выполнять свою трудовую функцию. Руководитель организации устно предложил водителю произвести такой ремонт. Работник обратился к руководителю с заявлением о возмещении понесенных в связи с ремонтом автомобиля расходов. К заявлению прилагались квитанции, подтверждающие данные расходы. Руководитель организации в возмещении расходов отказал, поскольку письменный договор на ремонт автомобиля с работником не заключался.

Правомерны ли действия руководителя организации?

33. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и

образовательным центром "Время". При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием "Разряд" о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

34. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).

В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.

Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?

35. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

36. Работодатель отказался оплатить работнику время нахождения в суде по иску о взыскании командировочных расходов. Иск был удовлетворен, но средний заработок

работодатель, будучи ответчиком в суде, за дни судебного разбирательства за работником не сохранил. Правомерны ли действия работодателя?

Работодатель отказал работнику в допуске к прежней работе после длительного нахождения на листке временной нетрудоспособности, так как на его рабочее место принят другой работник.

Правомерны ли действия работодателя?

37. Работодатель не оплатил работнику командировочные расходы. В связи с этим работник обратился в суд, где работодатель возражал против иска, указав, что работник не выполнил командировочное задание и не заключил соответствующие договоры в месте командировки.

Правомерен ли отказ работодателя?

38. Самойлов участвовал в качестве присяжного заседателя в судебных заседаниях по одному сложному уголовному делу 4 месяца подряд. После вынесения приговора Самойлов вышел на работу, где узнал, что был уволен 3 дня назад по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение вынесет суд?

39. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили выговор. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомерна ли была комиссия по трудовым спорам рассматривать дело Строганова и Косолапова? Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?

40. Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе.

Правомерно ли был наложен выговор на Жеглова?

41. Намазов, проработав в ОАО 3 года, был уволен в связи с сокращением численности работников. Орган службы занятости направил его на переподготовку. Впоследствии государственный фонд занятости взыскал с ОАО затраты на обучение Намазова. ОАО обратилось в суд с иском о возврате этих средств, считая, что они взысканы незаконно.

Какое решение должен вынести суд?

42. Заместитель директора ЗАО Шведов использовал личный автомобиль в служебных целях. Поскольку организация была действительно заинтересована в дополнительных средствах передвижения, Шведову возмещалась стоимость истраченного ГСМ, текущий ремонт автомобиля, оплачивались необходимые для текущего ремонта запчасти, а также дневная парковка у здания организации в рабочее время. При налоговой проверке организация была оштрафована за неправильное ведение бухгалтерского учета и занижение базы налогообложения, поскольку указанные суммы не включались в совокупный доход Шведова, с них не удерживались налог с дохода физического лица и социальный налог. Кроме того, по мнению инспектора, организация неправомерно относила данные суммы на затраты (себестоимость), а должна была уплачивать их из собственной прибыли после

налогообложения. Организация считает, что данные суммы являлись компенсационными выплатами и налогообложение производилось правильно.

Какое мнение правильное? Изменится ли ситуация, если обязанность организации выплачивать вышеперечисленные суммы закреплена в коллективном договоре?

43. После сдачи крови на следующий день (17 июня) слесарь Симанов не вышел на работу. 18 июня Симанов был ознакомлен с приказом об увольнении по подп. «а» и. 6 ст. 81 ТК РФ. Свое решение работодатель мотивировал тем, что Симанов должен был согласовать или хотя бы уведомить заранее об использовании дополнительного дня отдыха.

Правомерны ли действия работодателя?

44. Игубнову, работнику металлургического завода, в соответствии с законодательством и коллективным договором работодатель был обязан выдавать спецжиры по установленным нормам. Однако данная норма законодательства не исполнялась, и Игубнов потребовал возместить ему недополученное путем выплаты денежных средств из расчета их реальной рыночной стоимости на момент выплаты.

Правомерно ли требование работника? Аргументируйте свой ответ.

45. 25 апреля 2008 г. Костя Ремизов (16 лет) устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август.

Можно ли предоставить Ремизову отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

46. Студентка Васильева (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Васильева получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

47. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

- 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;
- 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

48. Карасев (1924 г.р.), инвалид Великой Отечественной войны II степени, потребовал от работодателя предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 109 календарных дней: 35 календарных дней как участнику Великой Отечественной войны; 14 календарных дней как пенсионеру по старости; 60 календарных дней как инвалиду. Работодатель отказал ему, объяснив, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по одному из перечисленных оснований. Но Карасев не согласился с доводами работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Законны ли требования Карасева? Как разрешить данный спор?

49. ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел

перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

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

Как должен быть разрешен спор?

50. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

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

51. Торговое предприятие ООО "Надежда-Стимул" в связи с нехваткой транспорта часто использовало в своей деятельности личные автомобили работников. Использование личного автотранспорта работников осуществлялось с их согласия и оформлялось приказом по предприятию. Никаких иных договоров не заключалось.

6 октября при перевозке товара с базы в магазин ООО "Надежда-Стимул" на автомобиле "Опель-Омега", принадлежащем охраннику Власову, произошла авария. Виновником дорожно-транспортного происшествия был водитель троллейбуса.

Власов обратился к директору ООО "Надежда-Стимул" с заявлением компенсировать ему затраты на ремонт, которые составил около 4 тыс. долларов США. Директор отказал Власову, ссылаясь на то, что он не уполномочен принимать такие решения, так как для ООО "Надежда-Стимул" это очень крупная сумма и требуется решение общего собрания данного предприятия.

Власов обратился в комиссию по трудовым спорам, но ему отказали в рассмотрении заявления, указывая на то, что это гражданский спор и КТС не может принимать по данным спорам решения.

Власов обратился в суд с иском к ООО "Надежда-Стимул" и при этом увеличил размер своих требований. Помимо требования о взыскании расходов на ремонт в сумме 4 тыс. долларов США, Власов просил взыскать компенсацию морального вреда и расходы по уплате государственной пошлины.

Правомерны ли требования Власова? Кто обязан компенсировать Власову ущерб и в каком объеме? Изменилась ли бы процедура взыскания материального ущерба, если бы между работником и администрацией был заключен гражданско-правовой договор аренды транспортного средства?

52. В гардеробе драматического театра им. А.С. Пушкина по халатности гардеробщицы Насыко была украдена шуба. Администрация театра выплатила потерпевшей 2 тыс. долл. США (сумма компенсации была установлена по договоренности с потерпевшей).

Через два месяца после происшествия администрация, угрожая возбуждением уголовного дела, потребовала, чтобы Насыко внесла сумму, эквивалентную 2 тыс. долл. США, в кассу театра. Не имея достаточных средств, Насыко подписала с администрацией театра договор (соглашение) о порядке возмещения причиненного ущерба, предусматривающего удержания из заработной платы в размере 30%. Спустя шесть месяцев, в течение которых администрация производила удержания, Насыко потребовала прекратить производить

удержания и подала заявление о расторжении соглашения. Администрация отказалась расторгнуть соглашение.

Правомерны ли действия администрации театра? Какие действия должна предпринять Насыко?

53. В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов к работе по розничной продаже овощей привлекались Данильченко, Грищенко и Ванин. Со всеми были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями. В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 80 руб., а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150 руб.

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

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

Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700000 руб. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Габанян не заключался.

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

55. Главный бухгалтер ЗАО "Юпитер" Бычков неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации были причинены убытки.

В связи с этим прокуратура возбудила против Быčkова уголовное дело. В стадии предварительного следствия уголовное дело в отношении Быčkова было прекращено за отсутствием состава преступления, а его материалы переданы в народный суд.

Иск ЗАО "Юпитер" к Бычкову о полном возмещении ущерба был удовлетворен. Бычков, не согласный с решением суда первой инстанции, обратился с кассационной жалобой, ссылаясь на отсутствие оснований для применения к нему полной материальной ответственности.

Какое решение будет принято по жалобе?

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

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

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

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

Какое решение должен принять суд?

Какую роль играет договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника?

57. Преподавателю железнодорожного техникума Полякову в 2005-2006 учебном году в связи с внезапной болезнью коллеги пришлось в течение двух последних месяцев учебного года выполнять преподавательскую работу сверх установленной годовой учебной нагрузки. При этом его среднемесячный заработок без учета переработки составил 4 877 рублей, а общая оплата за часы переработки – 2 311 рублей. Получив перед уходом в ежегодный отпуск расчетный листок, Поляков пришел к выводу, что среднемесячный заработок рассчитан неправильно. Бухгалтер отказалась дать ему какие-либо разъяснения. Тогда Поляков обратился в профком техникума.

Как производится исчисление среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков? Рассчитайте среднемесячный заработок Полякова для оплаты ежегодного отпуска.

58. В ОАО «Сейф» работникам часто приходится выходить на работу в вечернюю и ночную смены, выходные и нерабочие праздничные дни. При разработке проекта коллективного договора перед профкомом встали вопросы: как устанавливается размер доплат при выполнении указанных работ и как должен оплачиваться труд работников, если вечерняя или ночная работа производится в выходной или нерабочий праздничный день?

В роли юриста территориального комитета профсоюзов дайте ответ на поставленные вопросы.

59. Получив расчетный листок при получении зарплаты, менеджер по поставкам ЗАО «Экосистемы» Петраков обнаружил, что с него удержано 33%. Он обратился в бухгалтерию ЗАО, где ему пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ему были выплачены излишние суммы, а сейчас они с него взысканы. Посмотрев сделанные расчеты, Петраков против оснований и размеров удержания не возражал, но заявил, что взыскание с него сразу более 30 % зарплаты «подорвет его семейный бюджет».

Правомерны ли действия администрации ЗАО «Экосистемы»? Какой порядок и размер удержаний из заработной платы установлены действующим законодательством?

60. Слесарь-ремонтник Соловьев со сдельной системой оплаты труда в течение августа в связи с отсутствием многих сотрудников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы, требующие различной квалификации, в частности, соответствующие более низкому разряду. В конце месяца он обратился в бухгалтерию предприятия с просьбой оплатить его труд по ставке наивысшей квалификации.

Правомерно ли требование работника? Каков порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?

61. Рабочие сборочного участка Косов и Стеблов в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении зарплаты они обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснениями к адвокату.

В роли адвоката дайте ответ Косову и Стеблову. Как оплачивается время простоя?

62. Коллективным договором мясоперерабатывающего завода предусмотрена выдача работникам зарплаты в размере 20% не в денежной форме, а продукцией завода. Аналогичное положение предусмотрено в каждом трудовом договоре с работниками. Работодатель ежемесячно выплачивает зарплату сотрудникам, исходя из положения колдоговора: 80% в денежной форме и 20% – продукцией завода. При инспекционной проверке госинспектор труда вынес предписание о недопустимости установленного порядка выплаты без личных заявлений работников.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

63. Рабочие сборочного участка Косов и Стеблов в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении зарплаты они обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснениями к адвокату.

В роли адвоката дайте ответ Косову и Стеблову. Как оплачивается время простоя?

64. Токарь Болотов по распоряжению работодателя в течение двух дней выполнял сверхурочные работы по ремонту станков (в общей сложности пять часов). Болотов обратился к работодателю с просьбой предоставить ему за это отгул.

Работодатель отказался, ссылаясь на то, что сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой.

Подлежит ли удовлетворению просьба Болотова?

Должна ли быть ему компенсирована эта сверхурочная работа?

65. Группа слесарей, работающих в условиях непрерывного производства, под руководством инженера была привлечена к работе 4 и 6 (выходной день) ноября в дневную смену. Кроме того, 4 ноября они ликвидировали производственную аварию (сверхурочно два часа).

Как следует компенсировать слесарям работу в праздничный день 4 ноября и работу в выходной день 6 ноября:

а) если работа проводилась в пределах месячной нормы работников?

б) если работа 6 ноября произведена сверх месячной нормы?

в) подлежит ли оплате сверхурочная работа 4 ноября?

66. Работникам ООО «Радиян» зарплата не выплачивается в течение двух месяцев. Задержку работодатель мотивирует тем, что имеется большая дебиторская задолженность. Работники ООО обратились в Госинспекцию труда с заявлением о нарушении их трудовых прав.

Каковы должны быть действия Государственной инспекции труда?

Какие права в этом случае имеют работники ООО «Радиян»?

67. В Положении о заработной плате ООО «Кросс» предусмотрены ежемесячные премии по финансово-хозяйственной деятельности до 30 % должностных окладов работника. Вместе с тем оговорено, что указанные премии не выплачиваются работникам, у которых не истек испытательный срок. Чижев, не получив прибавки в период испытательного срока, обратился в КТС с заявлением о выплате ему ежемесячной премии, считая, что норма Положения о заработной плате является дискриминационной.

Правомерны ли требования Чижева?

Какое решение вынесет КТС?

68. Приговором районного суда Бармин был осужден к исправительным работам сроком на один год с удержанием 20% заработка. В бухгалтерии имелся исполнительный лист, по которому с Бармина взыскивается 50% зарплаты на содержание троих детей.

Как будут производиться указанные удержания?

69. Гаражно-строительный кооператив заключил трудовой договор с работником, согласно которому работник выполняет трудовую функцию бухгалтера без заработной платы, а по истечении трех лет работы ему предоставляется в собственность гараж в кооперативе. Свои обязательства кооператив выполнил. Однако работник обратился в суд с иском о взыскании зарплаты за три года работы. *Правомерны ли требования работника?*

70. Работники с ненормированным рабочим днем обратились с заявлением к руководителю организации об оплате переработанных часов в повышенном размере как сверхурочных работ. При этом работники указали, что три дня отпуска не компенсируют количества переработанных ими сверх нормальной продолжительности рабочего времени часов. Руководитель организации им отказал, так как в соответствии со ст.119 ТК РФ переработанные сверх нормальной продолжительности часы компенсируются работнику либо

повышенной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска. Количество переработанных часов в данном случае правового значения не имеет.

Правомерен ли отказ руководителя организации?

71. Руководитель организации не включил работника в приказ о премировании. Работник обратился в КТС с заявлением о выплате премии, указывая, что лишение премии нарушает принцип равной оплаты за труд равной ценности, так как другие работники, выполнившие тот же объем работ, премию получили. КТС в удовлетворении заявления работника отказала, мотивируя свое решение тем, что приказ о лишении работника премии не издавался, а в соответствии с учредительными документами руководитель организации вправе распоряжаться самостоятельно премиальным фондом.

Можно ли признать решение КТС законным и обоснованным?

72. В организации сроки выплаты заработной платы не устанавливались. Работники обратились в государственную инспекцию труда с заявлением о привлечении руководителя организации к ответственности за задержку заработной платы и о выплате процентов на основании ст.236 ТК РФ. В удовлетворении заявления было отказано, так как, по мнению инспекции труда, ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы может наступить лишь в том случае, если сроки выплаты заработной платы определены в локальных актах организации. При этом инспектор труда выдал предписание, обязывающее руководителя организации определить сроки выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца.

Правомерно ли решение государственной инспекции труда?

73. При заключении трудового договора с Тверским, принимаемым на работу в качестве директора государственного торгового предприятия с численностью работающих в 50 человек, ему был установлен оклад в размере пятикратной тарифной ставки I-го разряда рабочего основной профессии. Считая, что условия оплаты труда руководителей государственных предприятий устанавливаются исключительно по соглашению сторон, Тверской потребовал значительного увеличения размера оклада.

Каковы условия оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров?

Понятие тарифной системы и ее основных элементов.

Обоснованы ли требования Тверского?

74. Продавцы универсама «Юг» работали со сдельной системой оплаты труда. В мае 2012 г. работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа было принято решение о переводе с 1 июня продавцов и некоторых других категорий работников на повременную оплату труда. Трудовой коллектив не согласился с данным решением, считая, что введение новых условий оплаты труда должно быть согласовано с труд. коллективом.

Возможен ли перевод продавцов на другую систему оплаты труда, если да, то в каком порядке?

75. Уборщица столовой детского сада Яковлева получала зарплату в размере минимальной оплаты труда, установленной государством. В связи с наличием 10-летнего ребенка она попросила директора перевести ее на работу с неполным рабочим временем (работа через день). Просьба ее была удовлетворена. При получении зарплаты Яковлева обнаружила, что ей выплатили 50% минимального размера оплаты труда. Яковлева обратилась за разъяснением к бухгалтеру, требуя выплаты ей гарантированного государством минимума заработной платы.

Что такое минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) и каков порядок ее установления? Обоснованы ли требования Яковлевой?

76. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

77. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

78. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

79. В связи с трудным финансовым положением, сложившимся в обществе с ограниченной ответственностью «Алмаз» весной 2013 г., работникам не была выплачена заработная плата за март и апрель месяцы.

На требования работников о выплате заработной платы учредители заявили, что они сами не получили никакого дохода за эти месяцы, на расчетном счете предприятия отсутствуют денежные средства. При этом работникам было предложено подавать заявления об увольнении по собственному желанию или о предоставлении неоплачиваемых отпусков.

Председатель выборного профсоюзного органа обратился в юридическую консультацию с вопросами:

- вправе ли работодатель не выплачивать заработную плату работникам, ссылаясь на финансовые трудности предприятия?

- вправе ли работодатель предлагать работникам увольняться по собственному желанию или уходить в неоплачиваемые отпуска?

- имеет ли значение, что сами учредители за указанные месяцы не получали дохода?

- как работники могут защитить свои права?

Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

80. В разделе «Заработная плата» коллективного договора АО «Людмила» были предусмотрены следующие положения:

- выплата заработной платы всем работникам производится один раз в месяц;

- генеральному директору АО предоставлено право в зависимости от прибыли, полученной предприятием, увеличивать или уменьшать размеры тарифных ставок (окладов) работников на 20%; вопросы изменения систем и условий оплаты труда на предприятии решает работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа; работники извещаются об этих изменениях за два месяца до их введения; при отсутствии денежных средств на выплату заработной платы работодатель вправе 50% оплаты производить в неденежной форме (товарами), включая спиртные напитки; при увольнении работников полный расчет с ними производится в течение трех дней со дня увольнения.

Дайте правовую оценку указанным условиям коллективного договора.

81. Повар Клочкова 26 июня приготовила мясные блюда, оказавшиеся браком. Причиной недоброкачества блюд, по заключению специалистов, явилось недоброкачественное сырье, поставленное ресторану поставщиком. Как выяснилось, администрация ресторана не произвела проверку качества мясопродуктов, как этого требует закон.

В связи с выпуском брака Клочкова не получила зарплату за 26 июня. В комиссии по трудовым спорам, куда Клочкова обратилась, администрация заявила, что Клочкова сама виновата, так как должна была проверить качество сырья.

В чем заключается правовая охрана заработной платы? Какое решение должна вынести КТС? Изменится ли решение, если блюда были испорчены вследствие небрежности Клочковой?

82. Рабочие-сдельщики 5 разряда выполняли в течение 10 дней работу, тарифицированную по 3 разряду. За эту работу им оплатили по расценкам, установленным по ставкам 3 разряда. Рабочие обратились к работодателю с требованием выплаты разницы в оплате.

Как осуществляется оплата труда при выполнении работ различной квалификации?

Какое решение должно быть вынесено по заявлению рабочих?

83. Один из отделов продовольственного магазина был закрыт на ремонт. Четырех продавцов перевели на работу в другие отделы, где они получили зарплату на 1000 рублей меньше, чем в своем отделе. Трое продавцов в течение пяти дней не работали вообще, затем были переведены на нижеоплачиваемую работу.

Всем продавцам была произведена оплата только по выполненной работе.

Как оплачивается время простоя:

а) по вине работодателя;

б) по вине работника;

с) при отсутствии вины работодателя и работника.

Правильно ли поступил работодатель?

Как производится оплата труда работников при временных переводах?

84. При увольнении нормировщика Ильина возник спор о порядке компенсации его работы в праздничные и выходные дни. Работодатель отказался оплатить Ильину за работу в выходные дни, заявив, что компенсация за такую работу производится в виде отгулов, и предложил Ильину отсрочить на два дня срок увольнения; за работу в праздничный день предложил доплатить к сдельному заработку Ильина еще одну дневную повременную тарифную ставку.

Какой порядок компенсации за работу в выходные и праздничные дни?

Правильно ли поступил работодатель?

85. Слесарь Рогов принят в цех N 2 ОАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

86. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

87. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).

Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

88. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

89. Генеральный директор ОАО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

90. Инженеру коммерческой организации (со 100% иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст.ст.192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.

Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

91. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (п.39).

Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?

92. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к ОАО о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профкомитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч.1 ст.81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий колдоговора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.

Какое решение примет суд?

93. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

94. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения

по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.

Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

95. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.

Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).

Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.

Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).

Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила?

Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?

96. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ОАО "Резерв" о предоставлении информации, в частности:

1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;

2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ОАО "Резерв", и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ОАО "Резерв" направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

97. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;

2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

98. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром "Время". При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием "Разряд" о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

99. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

100. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

101. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.

В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

102. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика

полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылаясь на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Как Вы считаете, какое решение примет суд?

103. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

Соответствуют ли закону данные требования?

104. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

105. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

106. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

107. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

108. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?

109. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

110. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?

111. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: паспорт; трудовую книжку; копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании; характеристику с последнего места работы; справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

112. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

113. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

114. 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? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

115. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

116. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ.

Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд.

На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.

Какое решение вынесет суд?

117. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. 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, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.

Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

118. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

119. 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 его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

120. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем, поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

121. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем

ждать машину и отвезти мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

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

Форма экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право»

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

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление
Кафедра трудового права и
государственно-правовых дисциплин

Дисциплина **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Понятие трудового права как отрасли права
2. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия
3. Оплата труда работников и правовые методы ее установления

Заведующий кафедрой _____ И.О.Фамилия
(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.