

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра правоведения и философии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » _____ 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Б1.Б.03.03

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.02 Менеджмент

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Производственный менеджмент

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	5
4.3 Лабораторные работы.....	24
4.4 Практические занятия.....	24
4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	25
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	26
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	27
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	27
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	38
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	29
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ	30
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	84
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	84
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	85
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	91
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	92
Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....	93

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческому, информационно-аналитическому видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

- дать систематизированные знания в области трудового права; выработать навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; сформировать у студентов юридическое мышление и правовую культуру.

Задачи дисциплины

- 1) усвоить теоретические положения науки трудового права и законодательных норм в сфере трудового права, а также отдельных институтов соответствующего зарубежного законодательства;
- 2) исследовать действенность профилактической функции трудового законодательства;
- 3) привить студентам навыки самостоятельной работы с научной и учебной литературой, а также нормативно-правовыми актами в сфере трудового права;
- 4) выработать у студентов навыки применения в практической деятельности, полученные теоретические знания.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-1	Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	знать: <ul style="list-style-type: none">– теоретические положения науки трудового права и законодательных норм в сфере трудового права;– сущность и содержание основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми;– нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права; уметь: <ul style="list-style-type: none">– анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности; владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда;– навыками определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.03.03 Трудовое право относится к базовой части.

Дисциплина Трудовое право базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как: История, Этика деловых отношений, Корпоративная социальная ответственность, Управление качеством, Лидерство, Безопасность жизнедеятельности.

Основываясь на изучении перечисленных дисциплин, Трудовое право представляет основу для изучения дисциплин: Правоведение, Методы принятия управленческих решений, Маркетинг, Производственный менеджмент, Организационное поведение.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоёмкость дисциплины в часах						Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочная	4	-	108	8	4	-	4	96	-	зачет
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоёмкости

Вид учебных занятий	Трудоёмкость (час.)	в т.ч. в интерактивной активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по курсам, час
			4
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	8	-	8
Лекции (Лк)	4	2	4
Практические занятия (ПЗ)	4	2	4

II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	96	-	96
Подготовка к практическим занятиям	92	-	92
Подготовка к зачету	4	-	4
III. Промежуточная аттестация зачет	4	-	4
Общая трудоемкость дисциплины час. зач. ед.	108	-	108
	3	-	3

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для заочной формы обучения

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Общая характеристика трудового права как отрасли	23	1	1	21
2.	Рынок труда(правовые аспекты)	15	1	1	13
3.	Правовое регулирование организации и применения наемного труда	47	1	1	45
4.	Защита трудовых прав работников	19	1	1	17
ИТОГО		104	4	4	96

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

№ раздела и темы	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание лекционных занятий	Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)
1	2	3	4
1	Общая характеристика трудового права как отрасли		
1.1.	Предмет, метод и система трудового права	Предмет трудового права - трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно связанные с ними отношения. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату определенной трудовой функции (по	

		<p>специальности, квалификации, должности), на условии подчинения правилам внутреннего трудового распорядка и обеспечения работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.</p> <p>Именно общественные отношения и составляют предмет отрасли права. Предмет трудового права отвечает на вопрос, в каких видах общественных отношений по труду регулируется поведение людей трудовым правом. Поскольку общественная организация труда зависит от экономической и политической основы конкретного общества, поэтому этой основой определяются и отношения работодателей с работниками по труду, которые и называются трудовыми отношениями. Исходя из этого, предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно связанные с ними отношения. Эти отношения составляют комплекс, в который входят девять групп общественных отношений. Определяющими в этом комплексе являются трудовые отношения. Все остальные носят производный от них или связанный с ними характер.</p> <p>Метод трудового права - комплекс способов регулирования трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования труда. - Договорный характер труда и установление его условий. - Равноправие сторон трудового договора. - Участие в правовом регулировании труда работодателей и работников. - Защита трудовых прав в судебном и несудебном порядке. - Единство и дифференциация правового регулирования труда. <p>Система трудового права - совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты).</p> <p>Правовые институты в зависимости от содержания и характера распределяются по двум основным частям трудового права – Общей и Особенной.</p>	
1.2.	Основные принципы трудового права	<p>Понятие основных принципов трудового права и их значение.</p> <p>– законодательно закрепленные, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ положения, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений.</p> <p>Принципы, закрепленные в ст.37 Конституции РФ</p>	

		<p>и ст.2 Трудового кодекса РФ, выражают основные начала, существенные черты содержания законодательства о труде и общую направленность развития его правовых норм. Содержание основных принципов трудового права:</p> <ul style="list-style-type: none"> = всеобщность и обязательность, = регулятивное значение; = экономико-политическая обусловленность, поскольку принципы определяются политикой государства; = общность содержания, т.к. принципы выражают сущность не одной, а многих групп норм права; = государственная нормативность, потому что принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение; = всеобщность и обязательность, = регулятивное значение; = экономико-политическая обусловленность, поскольку принципы определяются политикой государства; = общность содержания, т.к. принципы выражают сущность не одной, а многих групп норм права; = государственная нормативность, потому что принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение; 	
1.3.	Источники трудового права	<p>Понятие источников трудового права, их виды и система.</p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты правотворческой деятельности компетентных органов государственной власти, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. - совокупность нормативных актов содержащих правовые нормы, регулирующие общественные отношения в сфере труда <p>формы (способы) государственного выражения и закрепления юридических норм: закон, указ, постановления и т.д.</p> <p>Форма нормативных актов регулирующие отношения в сфере труда может носить различный характер: законы, указы, постановления, приказы и распоряжения, стандарты, технические условия, инструкции и положения, нормативы, международные декларации и конвенции, разъяснения и рекомендации и др.</p> <p>постоянного или длительного действия в обобщенном виде (ТК РФ) - кодифицированные, для решения определенных проблем и вопросов в нескольких отраслях народного хозяйства- комплексные, служить целям и решению задач на</p>	

		<p>данном отрезке и в ограниченный период времени – текущее законодательство.</p> <p>Конституция РФ 1993 г. федеральные конституционные законы (Закон «О чрезвычайном положении») законы Российской Федерации (Трудовой кодекс Российской Федерации, ФЗ РФ «Об основах государственной службы РФ» от 31 июля 1995 г., ФЗ РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999г. и др.) подзаконные источники трудового права</p> <p>указы Президента РФ (Например, Указ Президента РФ от 15 марта 2000 г. № 508 «О размере пособия по временной нетрудоспособности») Постановления Правительства РФ (например, Постановление Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 утвердило Положение о Федеральной инспекции труда) Постановления, инструкции и разъяснения Министерства труда и социального развития Российской Федерации</p>	
1.4.	Система правоотношений трудового права	<p>Именно общественные отношения и составляют предмет отрасли права. Предмет трудового права отвечает на вопрос, в каких видах общественных отношений по труду регулируется поведение людей трудовым правом. Поскольку общественная организация труда зависит от экономической и политической основы конкретного общества, поэтому этой основой определяются и отношения работодателей с работниками по труду, которые и называются трудовыми отношениями. Исходя из этого, предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно связанные с ними отношения. Эти отношения составляют комплекс, в который входят девять групп общественных отношений. Определяющими в этом комплексе являются трудовые отношения. Все остальные носят производный от них или связанный с ними характер.</p> <p>Основным правоотношением в трудовом праве является собственно трудовое отношение между работником и работодателем. отношения по труду – ст.1 ТК РФ</p> <p>Все виды правоотношений трудового права являются волевыми, т.е. возникают по воле субъектов трудового права.</p> <p>Характер правоотношений: организационно-управленческий; основной трудовой; охранительный.</p> <p>Элементы правоотношений: Объекты: результаты трудовой деятельности, различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и работодателя, охрана материального интереса и трудовых прав.</p> <p>Субъекты: (коллективные, индивидуальные) работники и работодатели : органы службы</p>	

		<p>занятости в правоотношениях по обеспечению занятости; органы государственной власти и органы местного самоуправления как социальные партнеры в социально-партнерских правоотношениях; органы надзора и контроля в правоотношениях по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; юрисдикционные органы в правоотношениях по разрешению трудовых споров.)</p> <p>Содержание: (ученическое, коллективное) совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон. Основания возникновения и прекращения: Юридически факты</p>	
1.5.	Социальное партнерство в сфере труда	<p>С 1 февраля 2002 г. вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации, в котором в части второй (гл.3–9) закреплены ст.23–55, регламентирующие социальное партнерство в сфере труда. Исходя из этого, законы субъектов Российской Федерации о социальном партнерстве действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ. Статья 23 ТК РФ впервые дает легальное определение социального партнерства. Социальное партнерство – система взаимоотношения между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Закон различает участников и стороны социального партнерства. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.</p> <p>Система социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством (ст.26 ТК РФ) включает пять уровней.</p> <p>Основное предназначение социального партнерства состоит в том, чтобы путем переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей, снять острые проблемы. Этим вопросам посвящена гл.6 ТК РФ. Решение принимается при единогласном голосовании сторон комиссии. Если в ходе работы трехсторонней комиссии (на любом уровне) возникают споры по каким-либо вопросам, по таким вопросам составляется протокол разногласий и они разрешаются в соответствии с порядком разрешения споров. Достижение целей социального партнерства происходит благодаря использованию различных форм (ст.27 ТК РФ): коллективные переговоры, взаимные консультации, участия работников или их представителей при разрешении трудовых споров в судебном порядке. Одной из форм социального</p>	

		партнерства является также участие работников, их представителей в управлении организацией. Законодатель признает производственную демократию формой социального партнерства.	
2	Рынок труда (правовые аспекты)		Проблемная лекция с элементом дискуссии (0,5 час)
2.1.	Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству	<p>Рынок труда - система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.</p> <p>Совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.</p> <p>Место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций.</p> <p>Конституция России 1993 г. (ст.37) установила право на труд и свободу его выбора. Этот принцип свободы труда соответствует ст. 23 Всеобщей декларации прав человека. Трудовой кодекс России от 21.12.2001 г. отразил принципы организации труда признанные международным сообществом.</p> <p>Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.</p> <p>- это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок).</p> <p>Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.</p> <p>Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. (ст.1ТК РФ).</p> <p>легальной признается любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству,</p> <p>незаконная или нелегальная - деятельность граждан, осуществляемая с нарушением действующего законодательства или прямо ему противоречащая,</p> <p>Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации.</p> <p>указы Президента РФ "О признании частично утратившим силу Указа Президента Российской Федерации от 2 июля 1999 г. N 723 "О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными" «О</p>	

		<p>размере пособия по временной нетрудоспособности» № 508 от 15.03.2000 (2002) и др.)</p> <p>Постановления правительства РФ «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» № 7 от 1993 г., «О мерах по поддержке занятости населения» № 659 от 22.06.99 г. и др.</p> <p>Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных граждан</p> <p>-трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к работе.</p> <p>лицо, не имеющее работы, ищущее ее и готовое приступить к ней (Акты МОТ)</p> <p>гарантии социальной поддержки безработных: (ст.28 Закона «О занятости населения в РФ»)</p> <p>Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям и имеющим минимально необходимый стаж работы, устанавливается, согласно ст.30 Закона о занятости.</p>	
2.2.	Трудовой договор	<p>Понятие, значение и содержание трудового договора.</p> <p>Трудовой договор как институт трудового права занимает центральное место и рассматривается в трех аспектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> — как форма реализации права граждан на труд, опосредованная соглашением между работником и работодателем (ч.1 ст.56 ТК РФ); — как основание возникновения и существования трудового правоотношения (ч.1 ст. 16 ТК РФ); — как один из центральных институтов трудового права, объединяющий правовые нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнение (раздел 3 ТК РФ). <p>Официальное определение трудового договора дано в ст. 56 ТК РФ.</p> <p>Трудовой договор – это двустороннее соглашение, а правоотношение юридическая связь сторон (работника и работодателя) на основании трудового договора. В связи с возникновением частных организаций, в науке трудового права кроме термина «трудовой договор» появились термины «договор найма труда», договор трудового найма».</p> <p>Процесс заключения трудового договора — это прием трудящегося на работу в качестве работника. Трудовой кодекс РФ (гл.11) установил единые требования, предъявляемые к порядку заключения трудового договора.</p> <p>Особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников.</p> <p>Для определенных категорий работников законодатель (ст.70 ТК) установил возможность и необходимость испытания при приеме на работу.</p>	

		<p>Трудовое законодательство установило некоторые ограничения при заключении отдельных трудовых договоров. Так, запрещается государственным служащим совместная служба в одной и той же государственной или муниципальной организации, если они связаны между собой близким родством или свойством (родители, супруги, братья, сестры, дети, а равно братья, сестры, родители и дети супругов) и по работе непосредственно подчинены или подконтрольны один другому. Однако для ряда категорий работников, предусмотренных в специальном перечне, из данного правила сделаны изъятия</p> <p>Изменение трудового договора. В процессе трудовой деятельности в силу объективных и субъективных причин трудовой договор может быть изменен, как по согласованию сторон, так и по инициативе одной из них в случаях предусмотренных законодательством. Изменение трудового договора охватывает три понятия: - перевод на другую работу (ст. 72, 74); - перемещение на другое рабочее место; - изменение существенных условий труда (ст.73).</p> <p>Перевод на другую работу. Основания и порядок прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Выходное пособие. Защита персональных данных работника</p> <p>Новые нормы гл. 14 ТК «Защита персональных данных работника» носят скорее инструктивный характер, регламентируют сбор и хранение информации о работнике.</p> <p>В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени (ст. 23). Не допускаются сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия (ст. 24). На соблюдение этих двух статей Конституции РФ направлены все нормы гл. 14 ТК. Они все обязательны для работодателя.</p> <p>Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (ст. 85 ТК). Обработка персональных данных — это получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника. Поскольку такой обработкой занимается работодатель, то Кодекс в ст. 86 установил для него общие требования, предъявляемые при этом, и гарантии защиты этих данных.</p>	
3.	Правовое регулирование организации и применения наемного труда		Проблемная лекция с элементом дискуссии (1 час)
3.1.	Рабочее время	<p>Понятие и виды рабочего времени.</p> <p>– время, в течение которого работник в</p>	

	<p>соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст.91 ТК).</p> <p>Виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени; сокращенная продолжительность рабочего времени; неполное рабочее время.</p> <p>Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Режим и учет рабочего времени - распределение рабочего времени работы в пределах суток, недели, месяца, а также другого календарного периода. режим рабочего времени работников режим работы самой организации.</p> <p>Режим рабочего времени должен предусматривать: а) продолжительность рабочей недели (5-дневная с 2-мя выходными, 6-дневная с 1 выходным, с предоставлением выходных по скользящему графику); б) работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; с) продолжительность ежедневной работы (смены); d) время начала и окончания работы; e) время перерыва в работе; f) число смен в сутки; (График сменности может быть двухсменным, трех и четырехсменным и устанавливаться на месяц, квартал, год и т.д.) ; g) чередование рабочих и выходных дней, устанавливаемых федеральным законодательством, коллективным договором и соглашениями.</p> <p>Учет рабочего времени . Нормальная продолжительность рабочего времени. устанавливается путем закрепления недельной нормы рабочего времени устанавливаемая коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка не может превышать 40 часов в неделю, поскольку эта мера определена законом и является важной гарантией защиты прав работников. При заключении трудового договора его стороны также не вправе увеличивать нормальную продолжительность рабочего времени. устанавливается путем закрепления недельной нормы рабочего времени устанавливаемая коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка не может превышать 40 часов в неделю, поскольку эта мера определена законом и является важной гарантией защиты прав работников. При заключении трудового договора его стороны также не вправе увеличивать нормальную продолжительность рабочего времени.</p> <p>Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена ТК РФ, обязательна для работодателей, оплачивается как нормальное рабочее время.</p>	
--	---	--

3.2.	Время отдыха	<p>Понятие и виды отдыха. - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Конституция РФ в ст. 37 закрепляет за каждым гражданином право на отдых, которое относится к числу социально-экономических прав человека и гражданина.</p> <p>кратковременный отдых: перерывы в течение рабочего дня (смены): 30 мин. – 2 час., ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых, не менее 42 час.) нерабочие праздничные дни; отпуска: ежегодные (основные и дополнительные), периодические.</p> <p>Продолжительность времени такого отдыха зависит от вида рабочей недели (5 или 6-дневной), графика сменности, продолжительности рабочего дня и согласно законодательству должна быть не менее 42 часов (с момента окончания работы и до начала следующего рабочего дня).</p> <p>Ежегодные оплачиваемые отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.</p> <p>- это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. = ежегодный (основной, удлиненный и дополнительный), = периодический.</p>	
3.3.	Заработная плата и нормирование труда	<p>Общая характеристика и понятие заработной платы. Одним из принципов правового регулирования труда, закрепленных в ст.2 ТК РФ, является право каждого работника на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи.</p> <p>Статья 134 ТК развивает и конкретизирует этот принцип</p> <p>– это система отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.129 ТК)</p> <p>– это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. заработная плата не должна быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (ст.133 ТК РФ)</p> <p>Методы правового регулирования заработной платы: государственного (централизованного) нормирования заработной платы (Работникам бюджетных организаций),</p>	

		<p>коллективно-договорного (локального) правового регулирования (Работникам организаций со смешанным финансированием), индивидуально-договорного регулирования заработной платы (по индивидуальным трудовым договорам).</p> <p>Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Системы оплаты труда.</p> <p>Заработная плата</p> <p>Основная часть включает тарифные ставки, должностные оклады, районные коэффициенты и оплата при отклонении от нормальных условий труда. отражает интенсивность, сложность и квалификацию труда и условия, в которых он протекает.</p> <p>Дополнительная часть состоит из премий, вознаграждения по итогам работы за год, различных доплат и надбавок. связана с конкретными результатами труда отдельного работника или коллектива работников</p> <p>Нормирование труда. Оплата труда работников осуществляется, как правило, в соответствии с тарифной системой, действующей в организации</p> <p>Основными элементами тарифной системы являются: тарифные ставки (оклады), тарифная сетка тарифные коэффициенты.</p>	
3.4.	Гарантии и компенсации	<p>Понятие и виды гарантий и компенсаций.</p> <p>В соответствии со ст.164 ТК РФ, гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.</p> <p>Установленные законодательством гарантии работникам, обеспечивающие реализацию предоставленных им прав, могут быть:</p> <p>нематериальными (сохранение места работы, должности, предоставление другой работы);</p> <p>материальными (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки).</p> <p>Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты.</p> <p>Гарантийные выплаты и доплаты - выплаты, которые производятся работникам за время, когда они фактически не исполняли своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом. Их отличие от заработной платы в том, что заработная плата выплачивается в результате труда, а гарантийные выплаты выплачиваются не за труд, его результаты, а гарантируют оплату в предусмотренных законом случаях.</p> <p>Компенсационные выплаты.</p> <p>Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.</p> <p>Затраты, произведенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны</p>	

		<p>быть возмещены ему в виде денежных выплат. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются специальные гарантии и компенсации.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования. В соответствии с Конституцией РФ каждый гражданин имеет право на образование. Государство гарантирует общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении (ст. 43 Конституции РФ 1993 г.).</p> <p>Лица, выполняющие работу по трудовому договору, согласно ст.197 ТК РФ, имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.</p>	
3.5.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	<p>Понятие квалификации и профессионального стандарта. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.</p> <p>Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и</p>	

		<p>специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.</p> <p>Ученический договор. Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.</p>	
3.6.	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	<p>Понятие трудовой дисциплины. В объективном смысле трудовая дисциплина это совокупность правовых норм, устанавливающих поддержание определенного правопорядка в организации. В субъективном смысле – уровень соблюдения работниками своих конкретных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором. В различных отраслях знаний</p>	

		<p>применяется термин "производственная дисциплина". Данный термин шире понятия "трудовая дисциплина" или "дисциплина труда" и обозначает существующий порядок на производстве. Полномочные представители работодателя несут ответственность в целом за соблюдение трудовой дисциплины. Работники отвечают за соблюдение производственной дисциплины в рамках возложенных на них трудовых обязанностей, то есть в части соблюдения трудовой дисциплины. В статье 189 ТК РФ дано легальное определение дисциплины труда: дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работники несут ответственность за соблюдение производственной дисциплины, в части, состоящей в выполнении их трудовых обязанностей, а работодатель отвечает за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.</p> <p>Правила внутреннего распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ч. 4 ст. 189 ТК РФ).</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190) и распространяются на всех работников организации. С правилами внутреннего трудового распорядка работодатель обязан ознакомить работника при приеме его на работу. Достаточно часто они являются приложением к коллективному договору и обсуждаются при заключении этого договора. Интересы работников при обсуждении представляет первичная профсоюзная организация. Правила внутреннего трудового распорядка отличаются от уставов и положений о дисциплине: 1) уставы регулируют отношения по трудовой дисциплине только тех работников, которые в них упоминаются; 2) по особенностям принятия; 3) по структуре; 4) по содержанию (круг лиц, объем дисциплинарной власти); 5) расширен список мер дисциплинарного воздействия.</p> <p>Поощрения за труд. Метод поощрения заключается в предоставлении работнику</p>	
--	--	--	--

		<p>материального или морального вознаграждения, различных преимуществ, льгот для семьи и т.д.</p> <p>В ст. 191 ТК РФ установлено право работодателя поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).</p> <p>Дисциплинарная ответственность и ее виды.</p> <p>Метод принуждения — это применение к работнику-нарушителю трудовой дисциплины мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных трудовым законодательством.</p> <p>Нарушение работником дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя приводит к возникновению дисциплинарной ответственности.</p>	
3.7.	Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>Понятие материальной ответственности и условия ее наступления. Материальная ответственность — одно из средств защиты форм собственности, ибо представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, возместить его в установленном законом размере.</p> <p>Законодательство о труде (ст. 238—250 ТК), регулируя вопросы материальной ответственности, преследует следующие цели: возмещение причиненного ущерба (полное или частичное); оказание воспитательно-дисциплинирующего воздействия; охрана заработной платы работника от незаконных удержаний и др.</p> <p>Материальная ответственность сторон трудового договора – работодателя и работника – характеризуется общими признаками: возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; обе стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником. В юридической литературе выделяются три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от нарушения трудовых прав работника. К первой группе относится возмещение имущественного ущерба, возникшего в результате нарушения работодателем права работника на труд.</p> <p>Вторая группа объединяет случаи возмещения вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением</p>	

		<p>ему трудового увечья или профессионального заболевания.</p> <p>К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с необеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.</p> <p>Материальная ответственность работника.</p> <p>В соответствии со ст.21 ТК РФ работник должен бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Нарушение этой обязанности может повлечь за собой привлечение работника к материальной ответственности, так как согласно ст.238 Трудового кодекса работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.</p> <p>Материальная ответственность сторон трудового договора является взаимной и двусторонней, поэтому законодатель устанавливает общие условия наступления материальной ответственности (ст. 233 ТК РФ)</p> <p>Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (ст. 239 ТК РФ):</p> <p>— непреодолимой силы. Понятие «непреодолимой силы» используется в ГК РФ в обозначении чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (ст. 202 ГК РФ). — необходимой обороны (ст. 37 УК РФ). — крайней необходимости (ст. 39 УК РФ; ст. 1067 ГК РФ). — нормального хозяйственного риска. — неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий. — отказ работодателя от взыскания ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ).</p> <p>Порядок определения и взыскания ущерба.</p>	
4.	Защита трудовых прав работников		Проблемная лекция с элементом дискуссии (0,5 час)
4.1.	Охрана труда	<p>Общая характеристика и понятие охраны труда по трудовому праву.</p> <p>важнейшая социальная проблема в каждом государстве: ТК РФ разд. X «Охрана труда» основные понятия (гл. 33, ст. 209)</p> <p>основные направления государственной политики в данной области.</p> <p>требования охраны труда (гл. 34, ст. 211—215), организация охраны труда (гл. 35, ст. 216—218), обеспечение прав работников на охрану труда (гл. 36, ст. 219—231).</p> <p>Право на охрану труда — это право работника, реализуемое в процессе его труда.</p> <p>ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК РФ ,</p> <p>ст. 4 Основ об охране труда</p> <p>Специальные нормы об охране труда женщин,</p>	

		<p>несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) для всех женщин с учетом физиологических особенностей женского организма, его детородной функции, требующей особой защиты от производственных вредностей; 2) для периода их активного материнства (беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей); 3) наличие у трудящейся женщины (мужчины) семейных обязанностей по уходу за нетрудоспособными членами семьи. <p>Учитывая психофизиологические особенности организма несовершеннолетнего работника, защищает его от производственных вредностей. трудовые льготы по рабочему времени, защита от тяжелых, вредных и опасных условий труда. Запрещено применение труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Устанавливаются сокращенное рабочее время с оплатой как за полное, облегченный режим труда; запрещается привлекать лиц до 18 лет к работе в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни, направлять в командировки, кроме творческих работников театров и др.</p> <p>Для работников моложе 18 лет нормы выработки уменьшаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени.</p> <p>облегченные условия труда для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам)</p> <p>квота приема инвалидов на работу</p> <p>Для инвалидов I и II группы установлено сокращенное рабочее время. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.</p>	
4.2.	Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод	<p>Как указано в ст. 2 Конституции РФ, человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Согласно ст. 45 Основного закона в Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Кроме того, каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.</p> <p>Статья 1 ТК РФ предусматривает, что одной из целей трудо-вого законодательства является защита прав и интересов работни-ков и работодателей. А среди основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений в ст. 2 ТК РФ назван принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых</p>	

	<p>прав и свобод, в том числе судебную защиту. Вопросам защиты трудовых прав и свобод посвящены гл. 56-59 ТК РФ, а также положения иных нормативных актов: Закона о профсоюзах, постановлений Правительства России, актов федеральных органов исполнительной власти. При ТК РФ имеет в виду защиту трудовых прав и свобод не только работников, но и других субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе и работодателей, поскольку их права и свободы также нуждаются в защите. Но естественно, что наиболее слабозащищённой стороной трудовых отношений является работник (это подчеркивается и в конвенциях, принятых МОТ), а потому именно работникам прежде всего необходима государственная и общественная защита от произвола работодателя.</p> <p>Трудовые права и свободы относятся к социальным правам и свободам человека, под которыми понимается совокупность закреплённых в Конституции РФ и международных правовых документах возможностей свободного социального развития человека, которые гарантируют ему достойную жизнь и получение от государства при определённых условиях конкретных материальных и нематериальных благ.</p> <p>Правовая защита социальных прав человека -это деятельность субъектов права, осуществляемая в различных формах с помощью разнообразных средств с целью достижения состояния полной правовой защищённости человека в социальной сфере. Она включает в себя охрану прав, защиту прав и юридическую помощь.</p> <p>Защита права осуществляется в том случае, когда конкретное право человека оказывается нарушенным или оспоренным и его необходимо восстановить. Она предполагает использование в отношении обязанного лица принудительных законных способов. Субъектами в этом случае выступают компетентные органы, либо само управомоченное лицо.</p> <p>Под защитой права в науке понимается, прежде всего, устранение препятствий в его осуществлении либо восстановление нарушенного права и возмещение причиненного этим нарушением ущерба. Соответственно, защита трудовых прав и свобод представляет собой совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, восстановления нарушенных трудовых прав и свобод участников трудовых отношений и возмещения ущерба, понесённого вследствие таких нарушений.</p> <p>В широком смысле под защитой трудовых прав и</p>	
--	---	--

		<p>свобод следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства.</p> <p>Защита трудовых прав в узком смысле - это обеспечение соблюдения трудовых прав, сбережение их от нарушений, ре-альное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями компетентных органов реальной эффективной ответственности работодателей (их представителей) за нарушение трудового законодательства. Именно в этом узком смысле защита трудовых прав и определена в разд. XIII ТК РФ.</p> <p>Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом. При этом основными способами защиты являются: - самозащита работниками трудовых прав; - защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; - государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;- судебная защита.</p> <p>Некоторые специалисты в области трудового права к способам защиты трудовых прав также относят разрешение трудовых споров (как в суде, так и в других юрисдикционных органах) и выделяют такой способ, как обжалование в суд действий и решений органов государственной власти и местного самоуправления, нарушающих трудовые права граждан.</p>	
4.3.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	<p>Конституция РФ (п. 4 ст. 37) признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая и такой из них, как забастовка. Под трудовыми спорами следует понимать разногласия, возникающие по поводу применения трудового законодательства, установления либо изменения условий труда.</p> <p>Причинами споров могут быть: недостаточная осведомленность работодателей и работников в трудовом законодательстве, в результате чего оно применяется неверно; несовершенство самого законодательства в быстро меняющихся внешних обстоятельствах; разногласия между работниками и работодателем по вопросам установления новых или изменения действующих условий труда, например введения новых норм выработки; разногласия между работодателем и профсоюзом.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры (ст.ст. 381 - 397 ТК РФ).</p> <p>Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и</p>	

		<p>работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 398 ТК РФ).</p> <p>После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.</p> <p>Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку (ст. 414 ТК РФ). Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 ТК РФ.</p>	
--	--	--	--

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисципли ны</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1	1.	Общая характеристика трудового права как отрасли	1	-
2	2.	Рынок труда (правовые аспекты)	1	решение проблемных вопросов (ситуационных задач) (0,5час.)
3	3.	Правовое регулирование организации и применения наемного труда	1	- решение проблемных вопросов (ситуационных задач) (1 час.)
4	4.	Защита трудовых прав работников	1	решение

				проблемных вопросов (ситуационных задач) (0,5час.)
ИТОГО			4	2

4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат

Учебным планом не предусмотрено

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>Компетенции</i> <i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>		Σ <i>комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
		<i>ОПК</i>	<i>ПК</i>				
		<i>1</i>	<i>2</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
1.Общая характеристика трудового права как отрасли	23	+	+	2	11,5	Лк, ПЗ	зачет
2.Рынок труда (правовые аспекты)	15	+	+	2	7,5	Лк, ПЗ	зачет
3.Правовое регулирование организации и применения наемного труда	47	+	+	2	23,5	Лк, ПЗ	зачет
4.Защита трудовых прав работников	19	+	+	2	9,5	Лк, ПЗ	зачет
<i>всего часов</i>	104	52	52	2	52		

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

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:
4. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>
5. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников : учебное пособие / - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>
6. Шапиро, С.А., Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность, (экз./ чел.)</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575	Лк, ПЗ	1(ЭУ)	1
2.	Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для	ПЗ	15	1

	бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:			
3.	Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:	ПЗ	15	1
Дополнительная литература				
4.	Шапиро, С.А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159	Лк, ПЗ	1(ЭУ)	1
5.	Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093	Лк, ПЗ	1(ЭУ)	1
6.	Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653	Лк, ПЗ	1(ЭУ)	1
7.	Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283	Лк, ПЗ	1(ЭУ)	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань», <https://e.lanbook.com/>.
5. Электронная библиотека ЮРАЙТ <https://biblio-online.ru/>.

6. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru>
7. Словари.ру (поиск по словарям) <http://slovari.ru> (требуется регистрация).
8. КонсультантПлюс. Справочно-правовая система. Профиль Универсальный.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий.

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор предупреждает студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, которые обучающиеся получают заранее, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Для студентов заочного отделения на практические занятия выносятся все те же темы, что и для студентов очного отделения. Однако при этом сокращается объем вопросов, обсуждаемых на каждом занятии. Преподаватель по своему усмотрению выбирает теоретические вопросы для обсуждения со студентами.

Студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, рефераты по наиболее важным проблемам трудового права в нашей стране и, по возможности, по проблемам сравнительного правоведения, участвуют в диспутах. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на семинарских занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение ситуационных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Для успешного усвоения курса необходимо не только посещать аудиторные занятия, но и вести активную самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ

Практическое занятие № 1. Предмет, метод и система трудового права

Цель работы:

- разобраться в экономической и правовой категории «труд»;
- уяснить роль труда в развитии общества;
- понять какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами права вообще, и трудового права в частности;
- разобраться в критериях отграничения данной отрасли от других отраслей российского права.

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Что такое труд и его роль в обществе?
- 1.2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда?
- 1.3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
- 1.4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
- 1.5. Почему трудовое право называют «правом социальной защиты»?
- 1.6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
- 1.7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
- 1.8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
- 1.9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.
- 1.10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
- 1.11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
- 1.12. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

2. Решение ситуационных задач

2.1. Слесарь Рогов принят в цех №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?*

2.2. 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?*

2.3. 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?*

2.4. В ГУП 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 окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений. *Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?*

2.5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал

приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочных работ – часовая тарифная ставка). *Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
4. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 05.12.2017)
1. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья)" от 26.11.2001 N 146-ФЗ (ред. от 28.03.2017)
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая)" от 18.12.2006 N 230-ФЗ (ред. от 01.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
3. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 28.12.2017)
4. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
5. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об акционерных обществах"
6. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об обществах с ограниченной ответственностью"
7. Федеральный закон от 08.05.1996 N 41-ФЗ (ред. от 30.11.2011) "О производственных кооперативах"
8. Федеральный закон от 08.12.1995 N 193-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О сельскохозяйственной

кооперации"

9. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"

10. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "Об образовании в Российской Федерации"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>.

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>.

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>.

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>.

Практическое занятие № 2. Основные принципы трудового права

Цель работы:

- изучить вопросы о понятии и классификации принципов права и основных принципов трудового права, их соотношение и значение в правоприменении и правотворчестве;
- уяснить общую характеристику основных принципов трудового права, знать их содержание, включая принципы институтов трудового права;

Задание:

1. Контрольные вопросы:

1.1. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.

1.2. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (общими) принципами права и межотраслевыми принципами?

1.3. В каких статьях Конституции РФ закреплены межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда?

1.4. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций

и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?

1.5. В каких статьях ТК РФ отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.

1.6. Раскройте содержание принципов свободы труда, включая право на труд, а также запрещения дискриминации, принудительного труда и других основных принципов трудового права.

1.7. На примере норм ТК РФ приведите известные Вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. При заключении трудового договора о работе Минкевича в должности юрисконсульта ОАО «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Минкевич Л.Ю. обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. *Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ?*

2.2. На основании статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

2.3. Проведите анализ ФЗ «Об объединениях работодателей» и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.

2.4. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию ж/д транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. *Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.*

2.5. За период более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. *Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
4. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
5. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998)
6. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"
7. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
8. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "Об объединениях работодателей"
9. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 N 8 (ред. от 03.03.2015) "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия"
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 (ред. от 05.03.2013) "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации"
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>.
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>.
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же

[Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>.

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>.

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>.

Практическое занятие № 3. Источники трудового права

Цель работы:

- ознакомиться с понятием и видами, системой источников трудового права и особенностями формирования некоторых из них;
- уяснить механизм действия источников во времени, пространстве и по кругу лиц;
- понять связь источников трудового права с единством и дифференциацией правового регулирования труда.

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Определите понятие и систему источников трудового права и их виды.
- 1.2. Какова юридическая сила источников трудового права и какое значение в этом качестве придается Конституции РФ?
- 1.3. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы человека в сфере труда? Назовите и охарактеризуйте их.
- 1.4. В каких статьях ТК РФ установлены основные права и обязанности работника и работодателя?
- 1.5. В чем усматривается роль ТК РФ, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, вы знаете?
- 1.6. Каково соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и как это отражено в ТК РФ?
- 1.7. Каково разграничение полномочий между федеральными органами власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?
- 1.8. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.
- 1.9. Что такое локальные нормативные акты, рядок их принятия и определите их место в системе источников трудового права.
- 1.10. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства?
- 1.11. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, уточните действие коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.
- 1.12. Как действует трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по кругу лиц?
- 1.13. Определите единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, в том числе уточните, каково соотношение общих и специальных норм.

2. Решение ситуационных задач:

- 2.1. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст.192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического

одела. *Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.*

2.2. 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 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 марта 2004 г. (п.39). *Как вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?*

2.3. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом 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 коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. *Какое решение примет суд?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
4. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998)
5. Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свободах (1950г.)
6. "Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека" (заключена в Минске 26.05.1995) (вместе с "Положением о Комиссии по правам человека Содружества Независимых Государств", утв. 24.09.1993)
7. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах"(Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
8. "Международный пакт о гражданских и политических правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
9. "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996)
10. Федеральный закон от 14.06.1994 N 5-ФЗ (ред. от 01.07.2017) "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания"
11. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
12. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "Об объединениях работодателей"
13. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"
14. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
15. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об акционерных обществах"
16. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об обществах с ограниченной ответственностью"
17. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ (ред. от 21.03.2002) "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)"
18. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 05.12.2017) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
19. Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009 (ред. от 31.07.2017) "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации"
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 (ред. от 05.03.2013) "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации"
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010)"О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"

Основная литература

1.Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>.

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>

Практическое занятие № 4. Система правоотношений трудового права

Цель работы:

- уяснить общую характеристику системы правоотношений трудового права, определения места и роли трудовых правоотношений в данной системе, а также понятия индивидуального трудового правоотношения его субъектов и содержания, оснований возникновения, изменения и прекращения.

Задание:

1. Контрольные вопросы:

1.1. Определите систему правоотношений трудового права и дайте ее понятие.

1.2. Дайте понятие трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.

1.3. Определите субъектов трудового правоотношения.

1.4. Каково содержание трудового правоотношения?

1.5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

1.6. Определите трудовой договор и сложные юридические (фактические) составы как основания возникновения трудовых правоотношений.

1.7. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):

- по организации труда и управления 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;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;

- по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства;

- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по рассмотрению трудовых споров;
- по социальному страхованию в случаях, предусмотренных законами.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. 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?*

2.2. 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?*

2.3. 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?*

2.4. 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 требованиям трудовому законодательству?*

2.5. *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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"
4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
5. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "Об объединениях работодателей"
6. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об акционерных обществах"
7. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об обществах с ограниченной ответственностью"
8. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ (ред. от 21.03.2002) "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)"
9. Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об альтернативной гражданской службе"
10. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"
11. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 05.12.2017) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. -

Практическое занятие № 5. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений

Цель работы:

- познакомиться с историческим подходом к социальному партнерству;
- обратить внимание на то, что социальное партнерство должно строиться на обоюдной заинтересованности сторон;
- уяснить принципы социального партнерства, являющиеся основой развития данного правового института;
- уяснить формы взаимоотношений между сторонами социального партнерства;

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Раскройте понятие «социальное партнерство» и охарактеризуйте его систему;
- 1.2. Какие основные принципы социального партнерства вам известны?
- 1.3. Какие формы социального партнерства вы знаете?
- 1.4. Кто является представителями работников в системе социального партнерства? Назовите специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.
- 1.5. Раскройте понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.
- 1.6. Кто является представителем работодателей и какие нормативные правовые акты определяют правовое положение представителей работодателей?
- 1.7. Каково значение и порядок проведения коллективных переговоров, кто их участники?
- 1.8. Раскройте понятие коллективного договора и его значение, определите его стороны и порядок заключения, каково содержание коллективного договора?
- 1.9. Раскройте понятие, определите стороны и выделите виды соглашений, каково содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения
- 1.10. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?
- 1.11. Каков порядок действия коллективных договоров и соглашений?
- 1.12. Определите ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. 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 срок можно заключать коллективный договор?*

2.2. 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?*

2.3. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили

его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ. *Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?*

2.4. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов. *Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течении какого срока действует коллективный договор?*

2.5. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам. *Вправе ли работник поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
3. Конвенция N 87 Международной организации труда "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию" (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

4. Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981)
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
6. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"
7. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы" (с изм. от 29.12.2016)

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>

Практическое занятие № 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству

Цель работы:

- рассмотреть проблемы, связанные с функционированием рынка труда (рабочей силы), содействием в обеспечении занятости и трудоустройства граждан РФ;
- рассмотреть различные подходы в науке к определению рынка труда;
- раскрыть основные направления и задачи государственной политики в области занятости;
- дать характеристику международного подхода к правовому регулированию содействия занятости и трудоустройству

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.
- 1.2. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
- 1.3. Назовите основные права граждан РФ в сфере занятости и трудоустройства.
- 1.4. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.
- 1.5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? То такое квотирование рабочих места для кого оно устанавливается?
- 1.6. 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.
- 1.7. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.
- 1.8. Что такое общественные работы?
- 1.9. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. 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 за 10 лет.

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 безработицы. Подобные же расходы службы занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

2.2. 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 течении 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?*

2.3. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам 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. *Существует 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?

2.4. 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?

2.5. 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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
3. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах"(Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
4. Соглашение от 15.04.1994 (с изм. от 25.11.2005) "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов"
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
6. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"
7. Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р <Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы)>
8. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (ред. от 01.07.2016) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости"
9. Постановление Правительства РФ от 23.12.2006 N 797 (ред. от 29.09.2010) "Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.12.2011)
10. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 N 875 (ред. от 04.08.2015) "Об утверждении Положения об организации общественных работ"
11. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 N 875 (ред. от 04.08.2015) "Об утверждении Положения об организации общественных работ"
12. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"
13. Постановление Правительства РФ от 04.12.2017 N 1467 "Об установлении на 2018 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности"
14. Постановление Правительства РФ от 24.11.2017 N 1423 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2018 год"
15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.07.2005 N 485 (ред. от 04.09.2006)"Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.09.2005 N 7029)

Основная литература

- 1.Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>.
- 2.Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
- 3.Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159> .
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>.
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>

Практическое занятие №7. Трудовой договор

Цель работы:

- уяснить общую характеристику и понятие трудового договора, его многогранного значения и функциональной роли в механизме правового регулирования трудовых отношений;
- закрепить значение, которое придается трудовому договору как институту трудового права, занимающему центральное место в системе российского трудового права;
- раскрыть содержание трудового договора;
- рассмотреть порядок заключения и расторжения /прекращения трудового договора

Задание:

1. Контрольные вопросы:
 - 1.1. Дайте понятие и определите значение трудового договора. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
 - 1.2. Кто является сторонами трудового договора?
 - 1.3. Каково содержание трудового договора?
 - 1.4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
 - 1.5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
 - 1.6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
 - 1.7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?
 - 1.8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу и их характеристики?
 - 1.9. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
 - 1.10. Что такое временные переводы?
 - 1.11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
 - 1.12. Что такое отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, какие виды отстранения от работы вы знаете?
 - 1.13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
 - 1.14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
 - 1.15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
 - 1.16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудовой договор по инициативе работодателя?
 - 1.17. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?
 - 1.18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?

1.19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

2. составление/заполнение Трудового Договора

на основании главы 7 ст. 40 – 51 ТК РФ заполнить бланк :

Унифицированная форма № ТД-1
Утверждена Постановлением Госкомстата
России
от 29.12.2000 № 136

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301014

_____ (наименование организации)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ)

Номер документа	Дата составления

_____ (полное наименование Работодателя)

в лице _____, (наименование должности) _____, (фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем “Работодатель”, с одной стороны,

и _____, (фамилия, имя, отчество)

именуемый(ая) в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор (контракт) о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора (контракта)

1.1. По настоящему трудовому договору (контракту) Работник обязуется выполнять обязанности по профессии (должности) _____

(полное наименование профессии (должности))

_____ (разряд, класс (категория) квалификации)

в _____, (наименование структурного подразделения организации)

с подчинением трудовому распорядку организации, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, необходимые социально-бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором (контрактом).

2. Общие положения

2.1. Трудовой договор (контракт) заключается:

2.1.1. на _____, (неопределенный срок, определенный срок, время выполнения определенной работы)

_____ (причина заключения срочного трудового договора (контракта))

2.1.2. _____, (указывается конкретная работа)

2.1.3. Срок действия договора

с	
по	

2.1.4. Трудовой договор (контракт) является договором (контрактом) по _____
(основной работе, совместительству)

2.1.5. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ месяцев

3. Права и обязанности сторон

3.1. Права Работника _____

3.2. Обязанности Работника _____

3.3. Обязанности Работодателя

3.3.1. Организовать труд Работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, своевременно выплачивать обусловленную трудовым договором (контрактом) заработную плату

3.3.2. Обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте с предоставлением компенсаций Работнику за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда

3.3.3. Прочие _____

4. Режим работы, время отдыха и социально-бытовые условия

4.1. Режим работы _____
(нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени,

неполное рабочее время)

4.2. Особенности режима рабочего времени _____

4.3. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый _____ календарных _____ дней,
отпуск общей продолжительностью _____ рабочих

из них дополнительный отпуск:

Вид дополнительного отпуска	Количество дней (календарных, рабочих)	Основание предоставления дополнительного отпуска
Итого		

4.4. Социально-бытовые условия, в том числе связанные со спецификой работы

5. Оплата труда

5.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором (контрактом), Работнику устанавливается:

5.1.1. Оклад, надбавки к заработной плате и прочие денежные выплаты

Оклад (тарифная ставка), надбавки к заработной плате и прочие денежные выплаты	Размер	
	процент	сумма, руб.
	Итого	

5.1.2. Премии _____

6. Ответственность сторон

6.1. Работник несет ответственность в соответствии с законодательством:

6.1.1. За невыполнение или нарушение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (контрактом);

6.1.2. За ущерб, причиненный Работодателю виновными действиями (бездействием) Работника;

6.1.3. За разглашение сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации, указанных в приложении к настоящему трудовому договору (контракту).

6.2. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством:

6.2.1. За нарушение или невыполнение обязательств по настоящему трудовому договору (контракту);

6.2.2. За причинение здоровью Работника вреда в связи с увечьем или профзаболеванием.

7. Иные условия трудового договора (контракта)

7.1. _____
(указывается порядок изменения условий договора, его продления, прекращения, расторжения, разрешения споров)

Работодатель

почтовый индекс

(юридический адрес)

(номер телефона)

(реквизиты организации (Работодателя))

Работник

почтовый индекс

(адрес по прописке (регистрации))

(номер телефона)

Паспорт _____ № _____

Дата выдачи “ _____ ” _____ года

(должность)	
(фамилия, инициалы)	(фамилия, инициалы)
(подпись)	(подпись)
М.П.	

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
4. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
5. "Международный пакт о гражданских и политических правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
6. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998)
7. "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996)
7. Конвенция N 29 Международной организации труда "Относительно принудительного или обязательного труда"(принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ)
8. Конвенция N 105 Международной организации труда "Об упразднении принудительного труда" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 25.06.1957)
9. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в

области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

10. Конвенция N 138 Международной организации труда "О минимальном возрасте для приема на работу" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 26.06.1973)

11. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

12. Федеральный закон от 22.08.1996 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.02.2012)

13. Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах обязательного социального страхования"

14. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)

15. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

16. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

17. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"

18. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 16.10.2017) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. -

Практическое занятие № 8. Рабочее время

Цель работы:

- рассмотреть рабочее время как экономико-правовую категорию;
- сравнить и выявить особенности российского и международного законодательства о рабочем времени;
- выявить особенности труда работников некоторых отраслей экономики в отраслевых нормативных правовых актах;
- рассмотреть факторы, влияющие на продолжительность рабочего дня;

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Дайте определение рабочего времени и поясните.
- 1.2. В чем состоит разница между сокращенным и неполным рабочим временем?
- 1.3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
- 1.4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
- 1.5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
- 1.6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедуры оформления, продолжительность рабочего времени?
- 1.7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы вам известны?
- 1.8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного цета рабочего времени.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. 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?*

2.2. *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?

2.3. В правилах 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?*

2.4. 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? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?*

2.5. 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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Конвенция N 47 Международной организации труда "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 22.06.1935)
4. Конвенция N 47 Международной организации труда "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 22.06.1935)
5. Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности"
6. Постановление Правительства РФ от 15.05.1998 N 452 "О доплате работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно"
7. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы"
8. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 (ред. от 30.09.2014) "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных"

учреждениях"

9. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

10. Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 N 191 (ред. от 18.08.2008) "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>

Практическое занятие №9. Время отдыха

Цель работы:

- рассмотреть право на отдых как одно из основных прав человека (по Конституции РФ, в международных актах);
- уяснить понятие, виды времени отдыха, порядок их предоставления;
- обратить внимание на то, что продолжительность отдыха может устанавливаться прямо как в законе либо косвенно путем ограничения рабочего времени;
- проанализировать отдельные категории работников, имеющих право на дополнительные выходные дни;
- рассмотреть ежегодные оплачиваемые отпуска и дополнительные оплачиваемые отпуска;

Задание:

1. Контрольные вопросы:

1.1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.

1.2. Какие виды времени отдыха вы знаете?

1.3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?

1.4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.

1.5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?

1.6. Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?

1.7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

1.8. Как суммируются ежегодный оплачиваемый (основной) и дополнительный отпуск?

1.9. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?

1.10. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?

1.11. Кому и когда предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

2. Решение ситуационных задач:

2.1. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта. *Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?*

2.2. 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?*

2.3. В выходной день 19 июля 2009 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. *В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?*

2.4. 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?*

2.5. 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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
4. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
5. "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996)
6. Конвенции Международной организации труда N 14 "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях" [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 25.10.1921 - 19.11.1921); N 52 "Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков" [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 24.06.1936) (с изм. от 24.06.1970); N 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 26.06.1957); N 132 "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)" (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ)
7. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
8. Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 (ред. от 30.10.2017) "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
9. Закон РФ от 15.01.1993 N 4301-1 (ред. от 29.12.2017) "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы"
10. Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы"
11. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 16.10.2017) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. -

(Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>

Практическое занятие № 10. Заработная плата и нормирование труда.

Цель работы:

- уяснить сущность заработной платы в условиях рыночной экономики;
- выявить отличия заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат;
- уяснить природу локальных нормативных правовых актов, посвященных оплате и нормированию труда, их соотношение с соглашениями договорного характера;
- изучить тарифные системы заработной платы, которые закрепляют исходные начала регулирования в области нормирования и оплаты труда;
- рассмотреть основные положения, посвященные нормированию труда, взаимосвязи нормирования с заработной платой, с рабочим временем, трудовой дисциплиной.

Задание:

1. Контрольные вопросы:

1.1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.

1.2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?

1.3. назовите государственные гарантии оплаты труда.

1.4. Дайте понятие индексации заработной платы.

1.5. Каковы элементы и содержание тарифной системы оплаты труда?

1.6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).

1.7. Что вы знаете о премировании работников, виды премий, о выплатах стимулирующего характера?

1.8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?

1.9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.

1.10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

1.11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.

1.12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.

1.13. Каков порядок участия представителей органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?

1.14. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размера выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство — уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению об оплате труда пароходства на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения. *Определите правовую природу трудового соглашения. Какое решение должен вынести суд?*

2.2. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;
- б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа. Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию? Попробуйте определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

2.3. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа. *Дайте оценку утверждениям сторон.*

2.4. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа. *Оцените действия профкома. Каковы дальнейшие действия работодателя? Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.*

2.5. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку на «хорошо». *Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Конвенция N 95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949)
4. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О прожиточном минимуме в Российской Федерации"
5. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О минимальном размере оплаты труда"
6. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 16.10.2017) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
8. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.11.2017) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений")
9. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.11.2017) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений")
10. Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 N 285 (ред. от 11.12.2009) "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора" (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека", "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений науки Федеральной службы по надзору в

сфере защиты прав потребителей и благополучия человека", "Примерным положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения системы противочумных учреждений Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.08.2008 N 12169)

11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 N 462н (ред. от 02.08.2011) "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации" (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.09.2008 N 12330)

12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 N 463н (ред. от 02.08.2011) "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации" (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.09.2008 N 12353)

13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 N 11858)

14. Приказ Минюста РФ от 16.12.2009 N 422 "Об утверждении Положения о порядке и условиях премирования работников государственных юридических бюро и выплаты им материальной помощи"(Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.01.2010 N 16044)

15. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1"Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"

Основная литература

1.Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).

2.Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3.Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1.Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А.

Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>

Практическое занятие № 11. Гарантии и компенсации

Цель работы:

- уяснить понятия «гарантии» и «компенсации»;
- уделить внимание вопросам о гарантиях при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность;
- уяснить вопросы, связанные с расходами, связанными с командировками;
- рассмотреть возмещение в связи с разъездным характером работы и переезде на работу в другую местность;
- рассмотреть гарантии и компенсации работникам
 - при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;
 - избранными в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (КТС);
 - избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления;
 - совмещающим работу с обучением;
 - связанные с расторжением трудового договора или переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
 - при повреждении здоровья или смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.;
 - за использование личного имущества с согласия или ведома работодателя.

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
- 1.2. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
- 1.3. Сформулируйте определение служебной командировки.
- 1.4. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
- 1.5. Какие возмещаются работникам расходы, связанные со служебными поездками при постоянной работе в пути или работе, имеющей разъездной характер и других работах?
- 1.6. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность?
- 1.7. Какие гарантии установлены для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
- 1.8. Назовите гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (КТС)?
- 1.9. На какие отпуска и выплаты имеют право работники, совмещающим работу с обучением?
- 1.10. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
- 1.11. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?

2. Решение ситуационных задач:

2.1. Директор одного из предприятий Волгоградской области Серебров был выдвинут кандидатом в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ. 20 июня 2008 г. он был зарегистрирован избирательной комиссией в качестве кандидата в депутаты. *Какие гарантии и компенсации установлены законодательством для зарегистрированных кандидатов в депутаты ГД РФ?*

2.2. Жеребцов имеет звание «Почетный донор России». В субботу 5 июля 2003 г. после теракта на Тушинском аэродроме во время концерта рок-музыкантов «Крылья» он был вызван для сдачи крови на станцию переливания крови. *На какие гарантии и компенсации он имеет право?*

2.3. Котова, инспектор отдела по коммунально-бытовому обслуживанию населения САО г. Москвы, в период проведения переписи с 1 сентября по 31 октября 2002 г. исполняла обязанности заведующей переписным участком. *На какие гарантии и компенсации она имеет право?*

2.4. Абрамовский, начальник кредитного отдела коммерческого банка, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2008 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка. *Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?*

2.5. Васильева является членом комиссии по трудовым спорам ОАО «Русский текстиль» в качестве представителя работников. 8 сентября 2008 г. она участвовала в рассмотрении спора по жалобе ткачихи Брянцевой о незаконном привлечении к сверхурочным работам. Заседание длилось два часа. 10 сентября работодатель объявил Васильевой выговор за отсутствие на рабочем месте, так как это создавало угрозу для остановки конвейера. *Законны ли действия работодателя?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Федеральный закон от 12.06.2002 N 67-ФЗ (ред. от 01.06.2017) "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)
4. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 16.10.2017) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
5. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 N 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2014) "О судебной системе Российской Федерации"
6. Федеральный закон от 02.01.2000 N 37-ФЗ (с изм. от 14.11.2002) "О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации"
7. Федеральный закон от 12.06.2002 N 67-ФЗ (ред. от 01.06.2017) "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)
8. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
9. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
10. Закон РФ от 09.06.1993 N 5142-1 (ред. от 24.07.2009) "О донорстве крови и ее компонентов"
11. Указ Президента РФ от 18.07.2005 N 813 (ред. от 17.03.2016) "О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих"
12. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 (ред. от 29.07.2015) "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (вместе с "Положением об особенностях направления работников в служебные командировки")
13. Постановление Правительства РФ от 25.05.1994 N 533 (ред. от 21.12.2000) "О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность"
14. Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 (ред. от 07.03.2016) "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений"
15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 N 739н "Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 13.10.2009 N 15008)

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159> (15.01.2018).
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (15.01.2018).
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653> (15.01.2018).
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283> (15.01.2018).

Практическое занятие № 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Цель работы:

- уяснить содержание понятий «квалификация работника», «профессиональный стандарт», «профессиональное обучение», «ученический договор»;
- рассмотреть формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- рассмотреть право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- рассмотреть особенности заключения и содержание Ученического договора;
- проанализировать право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование

Задание:

1. Контрольные вопросы:
 - 1.1. Определите понятия квалификации работника, профессионального стандарта.
 - 1.2. Как определяется Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов?
 - 1.3. Условия, формы и порядок подготовки работников и дополнительное профессиональное образование работников?
 - 1.4. Что такое профессиональное образование
 - 1.5. Порядок реализации работником права на образование, ученический договор
 - 1.6. Формы получения работником профессионального образования.
 - 1.7. Профессиональное обучение, подготовка новых работников, переобучение, повышение квалификации.

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О некоммерческих организациях"
4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О некоммерческих организациях"
5. (Письмо Минэкономразвития России от 01.12.2017 N Д22и-1228) О сдаче квалификационного экзамена оценщиками, находящимися в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет.
6. Приказ Минкультуры России от 05.05.2014 N 763 (ред. от 05.08.2015) "Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.06.2014 N 32841)
7. Постановление Правительства РФ от 14.02.2009 N 129 "О безвозмездной подготовке сотрудников органов внутренних дел (полиции) африканских государств в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования Министерства внутренних дел Российской Федерации"
8. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2017)
10. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
11. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 3 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 12.07.2017)
12. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) "О муниципальной службе в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
13. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 27.11.2017) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159> (15.01.2018).
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (15.01.2018).
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653> (15.01.2018).
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283> (15.01.2018).

Практическое занятие № 13. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность **Цель работы:**

- уяснить содержание понятия «трудовая дисциплина»;
- рассмотреть трудовую дисциплину как историческую категорию;
- уяснить в каких статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах закреплены нормы, касающиеся трудовой дисциплины, обязанностей сторон трудовых правоотношений, а также внутреннего трудового распорядка;
- рассмотреть вопросы о поощрении работников за успехи в труде и ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

Задание:

1. Контрольные вопросы:
 - 1.1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
 - 1.2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
 - 1.3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
 - 1.4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
 - 1.5. Что вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву, каковы ее основные принципы?
 - 1.6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?

1.7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?

1.8. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания?

2. Решение ситуационных задач:

2.1. 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?*

2.2. 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?*

2.3. 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?*

2.4. Шофер Кузнецов 11 января 2017 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2017 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев. *Как должен быть решен спор?*

2.5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре. *Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Федеральный закон от 10.01.2003 N 17-ФЗ (ред. от 20.12.2017) "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации"
4. Указ Президента РФ от 02.03.1994 N 442 (ред. от 07.09.2010) "О государственных наградах Российской Федерации"
5. Указ Президента РФ от 30.12.1995 N 1341 (ред. от 07.09.2010) "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации"
6. Постановление Правительства РФ от 10.07.1998 N 744 "Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии"
7. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 N 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта"
8. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 N 708 (ред. от 19.10.2007) "Об утверждении Устава о дисциплине работников рыболовецкого флота Российской Федерации"
9. Постановление Правительства РФ от 16.01.1995 N 47 "О военизированных горноспасательных частях по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности и Дисциплинарном уставе военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159> (15.01.2018).
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (15.01.2018).
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653> (15.01.2018).
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283> (15.01.2018).

Практическое занятие № 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Цель работы:

- уяснить что понимается под материальной ответственностью сторон трудового договора;
- рассмотреть условия наступления материальной ответственности (общие,);
- рассмотреть материальную ответственность работодателя и работника;
- проанализировать виды, объем и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в случаях повреждения здоровья работника или его смерти, по временной нетрудоспособности, по временной нетрудоспособности и др.

Задание:

1. Контрольные вопросы:
 - 1.1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?
 - 1.2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.
 - 1.3. В каких условиях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте основание материальной ответственности работодателя.
 - 1.4. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью от несчастных.
 - 1.5. Дайте общую характеристику Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний».
 - 1.6. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? В случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещения вреда в случае смерти работника (кормильца)?
 - 1.7. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного: работнику; третьим лицам?
 - 1.8. Что такое «моральный вред»? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?
 - 1.9. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.

1.10. Какова материальная ответственность органов управления организации (Генерального директора, главного бухгалтера; членов Совета директоров): основания, условия, объём и порядок привлечения к ответственности.

1.12. В каких условиях наступает полная материальная ответственность работника?

1.13. В каких условиях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

1.14. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность? В чем особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

1.15. Как определяется размер ущерба?

1.16. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника).

2. Решение ситуационных задач:

2.1. 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 ответственности и потому ее увольнение является незаконным. *Какое решение должен принять суд?*

2.2. ОАО «Колбасный комбинат «Богатырь»» обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль. В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб. *Как должен быть разрешен спор?*

2.3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, 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?*

2.4. 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, принадлежащего 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 процедура взыскания материального ущерба, если бы между работником и администрацией был заключен гражданско-правовой договор аренды транспортного средства?*

2.5. 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 течении 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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008

- №6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
 3. Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ (ред. от 05.12.2017) "О связи"
 4. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О бухгалтерском учете"
 5. Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О наркотических средствах и психотропных веществах"
 6. Федеральный закон от 12.07.1999 N 161-ФЗ (ред. от 18.07.2017) "О материальной ответственности военнослужащих"
 7. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 01.05.2017) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"
 8. Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах обязательного социального страхования"
 9. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
 10. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"
 11. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"
 12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 06.02.2007) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"
 13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.04.1994 N 3 "О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (15.01.2018).
2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:
3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159> (15.01.2018).
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (15.01.2018).
3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А.

Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653> (15.01.2018).

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283> (15.01.2018).

Практическое занятие № 15. Охрана труда

Цель работы:

- рассмотреть понятие охраны труда в широком и узком смысле;
- уяснить государственную политику в области охраны труда;
- рассмотреть обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Что понимается под охраной труда?
- 1.2. Каковы основные направления государственной политики власти охраны труда?
- 1.3. Определите требования охраны труда.
- 1.4. Назовите основные нормативные акты по охране труда.
- 1.5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав?
- 1.6. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников? Обязанности работника в области охраны труда?
- 1.7. Охарактеризуйте нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов)?
- 1.8. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
- 1.9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

2. Решение ситуационных задач:

2.1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств случившегося несчастного случая. *Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?*

2.2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия «Торговый комплекс «Рынок»» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев. *Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или Энергосбыт, работник которого получил травму?*

2.3. 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?*

2.4. 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?*

2.5. 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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;

- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"
4. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
5. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин"
6. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2011) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"
7. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 (ред. от 25.03.2013) "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности"
8. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 (ред. от 28.06.2012) "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов"
9. Постановление Правительства РФ от 02.02.2010 N 36 "Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2009 N 1213 (ред. от 20.12.2010) "Об утверждении технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты"
11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.11.2007 N 10577)
12. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 N 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.07.1999 N 1817)
13. Постановление Правительства РФ от 31.08.2002 N 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве"
14. Постановление Минтруда России от 08.02.2000 N 14 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. -

(Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>.

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>.

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>.

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>.

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>.

Практическое занятие № 16. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод

Цель работы:

- разобраться с доктринальной категорией правовая защита;
- рассмотреть способы защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников;
- уяснить способы защиты трудовых прав;
- понять соотношение полномочий органов прокуратуры и территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости.

Задание

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Что такое защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников?
- 1.2. Какие способы защита трудовых прав работников предусмотрены ТК РФ?
- 1.3. В чем заключается различие между защитой прав и права на защиту?
- 1.4. Что понимается под государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства?
- 1.5. Какие органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
- 1.6. Какие меры правового воздействия могут предпринять государственные органы надзора и контроля в случае выявления нарушения трудовых прав работников?
- 1.7. Раскройте сущность контроля за соблюдением трудового законодательства, содержащие нормы трудового права, осуществляемого органами профсоюза?
- 1.8. Что такое самозащита и какие способы самозащиты предусмотрены К РФ?

2. Решение ситуационных задач:

2.1. Государственный инспектор труда в ходе проверки обоснованности заявления Широковой А., инспектора отдела кадров, выявил нарушение трудового законодательства в виде лишения ее персональной надбавки в 2015 г., о чем 22 мая 2017 г. были составлены акт, протокол об административном правонарушении и выдано предписание. Содержанием предписания явилось: отменить приказ от 13 февраля 2015 г. № 35 о лишении Широковой А. персональной надбавки; выплатить ее в полном размере; выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере, не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы надбавки за каждый день просрочки; привлечь лицо, виновное в нарушении прав Широковой А., к дисциплинарной ответственности. *Какие недостатки содержит предписание, выданное государственным инспектором труда? Подготовьте аргументированное заключение.*

2.2. 22 сентября 2017 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Лесные дали» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их. По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Лесные дали» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа. *Какие нарушения были допущены директором ООО «Лесные дали» в указанном случае? Является ли ООО «Лесные дали» субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых органами государственной инспекции труда, вы знаете? Какой порядок защиты прав и законных интересов работодателя и руководителя организации может быть использован в рассматриваемом случае?*

2.3. В ОАО «Ростехнология» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства: отсутствует график отпусков; не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени); имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы. *Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?*

2.4. Государственный инспектор труда применил к Савельевой, зам. директора по кадрам ОАО «Зеленстройсервис», меры административного воздействия в виде штрафа. Основанием послужило административное правонарушение, которое заключалось в следующем: 22 января 2017 г. в нарушение п. 15 Правил внутреннего трудового распорядка, утв. 1 марта 2015 г., не была выплачена заработная плата работникам; в нарушение графика отпусков, утв. 20 декабря 2016 г., ежегодный основной оплачиваемый отпуск Григорьеву В.С., слесарю ремонтно-строительного отдела, был предоставлен 23 ноября 2017 г. (вместо запланированного 1 июля 2017 г.). *В каком порядке могут быть обжалованы действия государственного инспектора труда? Подготовьте от имени зам. директора по кадрам аргументированную жалобу.*

2.5. Кузнецов был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ выполнить распоряжение работодателя о привлечении его к работе в выходной день 12 апреля 2017 г. Согласно графику сменности, с которым Кузнецов был своевременно ознакомлен, выходной день приходился на 12 апреля 2017 г. Обжалуя приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, Кузнецов указал, что действовал правомерно, применяя одну из форм самозащиты, предусмотренных ст. 379 ТК РФ. *Проанализируйте ситуацию. Какие способы защиты субъективных прав может использовать Кузнецов?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017)
4. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
5. Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)
6. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 31.12.2017) "О прокуратуре Российской Федерации"
7. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
8. Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 27.11.2017) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
9. Приказ Роструда от 10.04.2006 N 60 "Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 16.05.2006 N 7844)
10. Приказ Роструда от 17.05.2007 N 60 (ред. от 30.07.2009) "Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях при осуществлении надзора и контроля за полнотой и качеством осуществления органами государственной власти субъектов

Российской Федерации полномочий в области содействия занятости населения" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.06.2007 N 9592)

11. Приказ Роструда от 24.12.2009 N 331 (ред. от 05.02.2010) "Об утверждении типовых форм документов"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>.

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>.

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>.

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>.

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283>.

Практическое занятие № 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

Цель работы:

- составить представление о правоотношениях по рассмотрению трудовых споров;
- уяснить рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рассмотреть подведомственность индивидуальных трудовых споров;
- проанализировать коллективные трудовые споры, уяснив порядок их разрешения.

Задание:

1. Контрольные вопросы:

- 1.1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров?
- 1.2. Укажите, в зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды?
- 1.3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
- 1.4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
- 1.5. Какие вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
- 1.6. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие

индивидуальные трудовые споры она рассматривает?

1.7. Каков порядок работы и вынесения решения КТС?

1.8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?

1.9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?

1.10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?

1.11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?

1.12. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.

1.13. Раскройте механизм проведения примирительных процедур

1.14. Покажите механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.

1.15. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

2. Решение ситуационных задач:

2.1. В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. *Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?*

2.2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылаясь 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?*

2.3. 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?*

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

2.5. 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?*

Порядок выполнения:

Задание 1 обучающиеся выполняют в виде обсуждения проблемных и сложных вопросов по теме. Преподаватель направляет обсуждение и оказывает методическую помощь и консультирует студентов по соответствующей теме.

Задание 2 обучающиеся выполняют индивидуально, используя программу Консультант+. Одна из предложенных ситуационных задач может, в качестве примера, быть решена коллективно.

Форма отчетности:

Индивидуальный контроль устных ответов преподавателем.

Контроль индивидуально выполненных ситуационных задач преподавателем.

Задания для самостоятельной работы:

- просмотреть основные определения и факты по теме занятия;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После проработки теоретического материала проанализировать и подобрать, соответствующие теме занятия, нормативно-правовые акты.

Рекомендуемые источники

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 28.12.2017)
4. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"
5. Закон РФ от 27.04.1993 N 4866-1 (ред. от 09.02.2009) "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан"
6. "Воздушный кодекс Российской Федерации" от 19.03.1997 N 60-ФЗ (ред. от 31.12.2017)
7. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) "О чрезвычайном положении"
8. Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 05.12.2017) "Об исполнительном производстве"
9. Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О судебных приставах"
10. Приказ Минтранса России от 07.10.2003 N 197 (ред. от 04.06.2012) "Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.01.2004 N 5379)
11. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной

комиссией"

12. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже"

13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.05.2008 N 230н (ред. от 24.02.2010) "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 10.06.2008 N 11831)

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.06.2008 N 13 (ред. от 09.02.2012) "О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции"

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др.; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>.

2. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2: учебник для бакалавриата и магистратуры./ Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.1. - 302 с. - ISBN 978-5-9916-7509-3:

3. Трудовое право. В 2 ч. Ч.1-2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю. П. Орловского. - Москва: Юрайт, 2016. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Ч.2. - 556 с. - ISBN 978-5-9916-7510-9:

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Сколько стоит труд? / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 474 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3668-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272159>.

2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников: учебное пособие / - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093>.

3. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / С.А. Акимова, Т.А. Прудникова, Л.И. Белянская, Е.С. Зайцева; под ред. А.С. Прудникова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 183 с. - (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01868-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653>.

4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. К.К. Гасанова. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283> (.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level.
2. Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level.
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security.

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	2	3	4
Лк	Дисплейный класс	Дисплейная доска, ПК с установленным на нем браузером и программным обеспечением для демонстрации презентаций (Power Point и др.).	1-4
ПЗ	Дисплейный класс	Дисплейная доска, ПК с пакетом операционных систем	1-4
СР	ЧЗ 1	-	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОПК-1	Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	1. Общая характеристика трудового права как отрасли	1.1. Предмет, метод и система трудового права 1.2. Основные принципы трудового права 1.3. Источники трудового права 1.4. Система правоотношений трудового права 1.5. Социальное партнерство в сфере труда	Вопросы к зачету 1.1-.1.11
		2. Рынок труда (правовые аспекты)	2.1. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству 2.2. Трудовой договор	Вопросы к зачету 2.1-2.19
		3. Правовое регулирование организации и применения наемного труда	3.1. Рабочее время 3.2. Время отдыха 3.3. Заработная плата и нормирование труда 3.4. Гарантии и компенсации 3.5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников 3.6. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность 3.7. Материальная ответственность сторон трудового договора	Вопросы к зачету 3.1-3.23
		4. Защита трудовых прав работников	4.1. Охрана труда 4.2. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод 4.3. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	Вопросы к зачету 4.1-4.16

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОПК -1	Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.	<p>1.1. Предмет и метод, функции и задачи трудового права как отрасли российского права.</p> <p>1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей права (гражданского, предпринимательского, административного, социального обеспечения).</p> <p>1.3. Система трудового права как отрасли.</p> <p>1.4. Источники трудового права: понятие и виды.</p> <p>1.5. Принципы трудового права.</p> <p>1.6. Субъекты трудового права (общая характеристика).</p> <p>1.7. Действие нормативно-правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.</p> <p>1.8. Граждане как субъекты трудового права.</p> <p>1.9. Работодатели как субъекты трудового права.</p> <p>1.10. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.</p> <p>1.11. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.</p>	1. Общая характеристика трудового права как отрасли.
			<p>2. 1. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.</p> <p>2.2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.</p> <p>2.3. Понятие и стороны коллективного договора.</p> <p>2.4. Принципы разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.</p> <p>2.5. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.</p> <p>Понятие занятости. Категория граждан, считающихся занятыми.</p> <p>2.6. Понятие и правовой статус безработного.</p> <p>2.7. Понятие подходящей работы. Гарантии и компенсации безработным.</p> <p>2.8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в РФ.</p> <p>2.9. Социально-правовые гарантии при потере работы и безработице.</p> <p>2.10. Общий порядок заключения трудового договора.</p> <p>2.11. Виды трудового договора.</p> <p>2.12. Понятие, содержание трудового договора.</p> <p>2.13. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их</p>	2. Рынок труда (правовые аспекты).

			<p>классификация.</p> <p>2.14. Дополнительные основания прекращения трудового договора.</p> <p>2.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>2.16. Увольнение по требованию органов, не являющихся стороной трудового договора.</p> <p>2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>2.18. Перевод на другую работу: понятие и виды.</p> <p>2.19. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие</p>	
			<p>3.1. Понятие и виды рабочего времени.</p> <p>3.2. Режим и учет рабочего времени.</p> <p>3.3. Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>3.4. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.</p> <p>3.5. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.</p> <p>3.6. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.</p> <p>3.7. Оплата труда работников и правовые методы ее регулирования.</p> <p>3.8. Оплата труда работников бюджетной сферы.</p> <p>3.9. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.</p> <p>3.10. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.</p> <p>3.11. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.</p> <p>3.12. Понятие компенсационных выплат и их виды.</p> <p>3.13. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.</p> <p>3.14. Формы материального стимулирования труда работников.</p> <p>3.15. Ограничение удержаний из заработной платы.</p> <p>3.16. Понятие и значение трудовой дисциплины.</p> <p>3.17. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.</p> <p>3.18. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.</p> <p>3.19. Виды юридической ответственности за нарушение трудовой дисциплины.</p> <p>3.20. Материальная ответственность работодателя.</p> <p>3.21. Материальная ответственность работников.</p> <p>3.22. Ограниченная материальная ответственность работников.</p> <p>3.23. Полная материальная ответственность работников.</p>	<p>3. Правовое регулирование организации и применения наемного труда</p>

		<p>4.1. Понятие охраны труда. Организация охраны труда на предприятиях.</p> <p>4.2. Право работника на охрану труда и его гарантии.</p> <p>4.3. Охрана труда женщин.</p> <p>4.4. Охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.</p> <p>4.5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.</p> <p>4.6. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда.</p> <p>4.7. Понятие и причины трудовых споров.</p> <p>4.8. Виды трудовых споров.</p> <p>4.9. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие.</p> <p>4.10. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>4.11. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.</p> <p>4.12. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.</p> <p>4.13. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.</p> <p>4.14. Право на забастовку и ее ограничения по законодательству РФ.</p> <p>4.15. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>4.16. Способы защиты трудовых прав работников.</p>	<p>4. Защита трудовых прав работников</p>
--	--	--	--

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать</p> <p>ОПК-1</p> <p>- теоретические положения науки трудового права и законодательных норм в сфере трудового права;</p> <p>- сущность и содержание основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми;</p> <p>- нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;</p>	<p>зачтено</p>	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он излагает материал логично, последовательно, использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, и его ответ не требует дополнительных пояснений. Правильно обосновывает принятое решение.</p> <p>Демонстрируются глубокие знания сущности и содержания основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.</p> <p>Анализирует и использует нормативные и правовые документы в практической деятельности. Владеет навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда;</p>

<p>Уметь:</p> <p>ОПК-1 - анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности;</p>		<p>Демонстрирует общую эрудицию в области трудовых правоотношений и навыки определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.</p>
<p>Владеть:</p> <p>ОПК-1 – навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; – навыками определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.</p>	<p>не зачтено</p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части программного материала излагает материал не последовательно, не использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, и его ответ требует дополнительных вопросов, уточнений. Допускает недостаточно правильные формулировки основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Не может проанализировать и использовать нормативные и правовые документы в практической деятельности. Не может применить навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; не ориентируется в терминологии применительно к конкретным правовым ситуациям.</p>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Дисциплина «Трудовое право» направлена на ознакомление с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; на получение теоретических знаний и практических навыков трудовых правоотношений. для их дальнейшего использования в практической профессиональной деятельности.

Изучение дисциплины «Трудовое право» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- зачет.

В ходе освоения раздела 1 «Общая характеристика трудового права как отрасли» обучающиеся должны уяснить предмет, метод, основные принципы и источники трудового права, систему трудового права, а также систему правоотношений и социального партнерства в сфере труда.

В ходе освоения раздела 2 «Рынок труда (правовые аспекты)» обучающиеся должны уяснить понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости; правовую организацию трудоустройства населения в Российской Федерации, а также правовой статус безработного и социальную поддержку безработных граждан. Понять значение и

содержание трудового договора; общий и особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников. Изменение трудового договора. Получить представление о переводе на другую работу, основаниях и порядке прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Виды выходного пособия. Защита персональных данных работника.

В ходе освоения раздела 3 «Правовое регулирование организации и применения наемного труда» обучающиеся должны уяснить понятия и виды рабочего времени и времени отдыха. Получить представление об основных государственных гарантиях по оплате труда работников, а также гарантийных выплатах и доплатах. Права и обязанности как работодателя, так и работника, по подготовке и дополнительному профессиональному образованию. Проанализировать особенности трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности, материальную ответственность сторон трудового договора.

В ходе освоения раздела 4 «Защита трудовых прав работников» обучающиеся должны уяснить общую характеристику и понятие охраны труда; понятие способы защиты трудовых прав и свобод; ознакомиться с трудовыми спорами, их разграничением, причинами возникновения, а также порядком их рассмотрения и разрешения.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на усвоение основных понятий и терминов. Овладеть понятием — значит не только знать признаки предметов и явлений, охватываемых данным понятием, но и уметь применять понятие на практике, уметь оперировать им. А это значит, что усвоение понятия включает в себя не только путь снизу вверх — от единичных и частных случаев к их обобщению, но и обратный путь — сверху вниз, от общего к частному и единичному. Зная общее, обучающийся будет уметь видеть его в отдельном конкретном случае, с которым приходится иметь дело в данный момент.

При подготовке к зачету рекомендуется особое внимание уделить следующим вопросам 1.1-1.11; 2.1.-2.19; 3.1.-3.3; 4.1.-4.16.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, формирование умений и навыков реализации представления о трудовых правоотношениях.

Самостоятельную работу необходимо начинать с просмотра основных определений и фактов; повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы; изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составить тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов; самостоятельно выполнить задания, аналогичные предлагаемым на занятиях; использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств; выполнить домашние задания по указанию преподавателя.

В процессе консультации с преподавателем обучающийся может получить необходимые пояснения, отработать пропущенные занятия.

Работа с литературой является важнейшим элементом в получении знаний по дисциплине. Прежде всего, необходимо воспользоваться списком рекомендуемых источников и литературой по данной дисциплине. Дополнительные сведения по изучаемым темам можно найти в периодической печати и Интернете.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций-презентаций) в сочетании с внеаудиторной работой.

АННОТАЦИЯ рабочей программы дисциплины

Трудовое право

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является: - дать систематизированные знания в области трудового права; выработать навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; сформировать у студентов юридическое мышление и правовую культуру.

Задачами изучения дисциплины являются:

- 1) усвоить теоретические положения науки трудового права и законодательных норм в сфере трудового права, а также отдельных институтов соответствующего зарубежного законодательства;
- 2) исследовать действенность профилактической функции трудового законодательства;
- 3) привить студентам навыки самостоятельной работы с научной и учебной литературой, а также нормативно-правовыми актами в сфере трудового права;
- 4) выработать у студентов навыки применения в практической деятельности, полученные теоретические знания

2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: Лк – 4 час.; ПЗ – 4 час.; СР – 96 час.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

- 1 – Общая характеристика трудового права как отрасли.
- 2 – Рынок труда (правовые аспекты).
- 3 – Правовое регулирование организации и применения наемного труда.
- 4 – Защита трудовых прав работников.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 - Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности

4. Вид промежуточной аттестации: зачет

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20___-20___ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры №____ от «___» _____ 20___ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОПК-1	Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	1. Общая характеристика трудового права как отрасли	1.1. Предмет, метод и система трудового права 1.2. Основные принципы трудового права 1.3. Источники трудового права 1.4. Система правоотношений трудового права 1.5. Социальное партнерство в сфере труда	Вопросы для практических занятий
		2. Рынок труда (правовые аспекты)	2.1. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройству 2.2. Трудовой договор	Вопросы для практических занятий
		3. Правовое регулирование организации и применения наемного труда	3.1. Рабочее время 3.2. Время отдыха 3.3. Заработная плата и нормирование труда 3.4. Гарантии и компенсации 3.5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников 3.6. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность 3.7. Материальная ответственность сторон трудового договора	Вопросы для практических занятий
		4. Защита трудовых прав работников	4.1. Охрана труда 4.2. Защита трудовых прав и свобод, способы защиты трудовых прав и свобод 4.3. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	Вопросы для практических занятий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ОПК-1</p> <p>- теоретические положения науки трудового права и законодательных норм в сфере трудового права;</p> <p>- сущность и содержание основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми;</p> <p>- нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;</p>	<p>зачтено</p>	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он излагает материал логично, последовательно, использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, и его ответ не требует дополнительных пояснений. Правильно обосновывает принятое решение.</p> <p>Демонстрируются глубокие знания сущности и содержания основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.</p> <p>Анализирует и использует нормативные и правовые документы в практической деятельности. Владеет навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; Демонстрирует общую эрудицию в области трудовых правоотношений и навыки определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.</p>
<p>Уметь: ОПК-1</p> <p>- анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности;</p> <p>Владеть: ОПК-1</p> <p>– навыками работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда;</p> <p>– навыками определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.</p>	<p>не зачтено</p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части программного материала излагает материал не последовательно, не использует в своих ответах правовые нормы действующего трудового законодательства, и его ответ требует дополнительных вопросов, уточнений.</p> <p>Допускает недостаточно правильные формулировки основных понятий трудового права, трудовых отношений, иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.</p> <p>Не может проанализировать и использовать нормативные и правовые документы в практической деятельности. Не может применить навыки работы с действующим законодательством, регулирующим рынок труда; не ориентируется в терминологии применительно к конкретным правовым ситуациям.</p>

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент от «12» января 2016 г. № 7

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «05» мая 2016 г. №343.

Программу составил (и):

Мамонтова Татьяна Александровна к.и.н., доцент _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры ПриФ от «06» декабря 2018 г., протокол № 5

Заведующий базовой кафедрой ПриФ _____ Мамонтова Т.А.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой ЭиМ _____ Черутова М.И.

Директор библиотеки _____ Сотник Т.Ф.

Рабочая программа одобрена методической комиссией ГПФ от «25» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии ГПФ _____ Наумова Н.Н.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Нежевец Г.П.

Регистрационный № _____