



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**



УТВЕРЖДАЮ

Ю.Ю. Михальчевский

12 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Направленность программы (профиль)
Правовое обеспечение деятельности системы воздушного транспорта

Квалификация выпускника:
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2021

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются получение обучающимися практических знаний по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений: осуществления занятости и трудоустройства, заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.; дифференцированного подхода к регулированию трудовых отношений, осуществляя социальное взаимодействие и определяя свою роль в команде; обучения практическим навыкам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контроля за его соблюдением, способности поддерживать безопасные условия в работе и жизнедеятельности; овладение понятийным аппаратом изучаемой науки, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых и связанных с ними отношений, способности определять круг задач и выбирать оптимальные способы их решения.

Задачами освоения дисциплины являются:

формирование у обучающихся знаний: о предмете трудового права; об основных нормативных актах в сфере трудовых отношений;

приобретение студентами умений: ограничения отрасли от смежных отраслей права; порядок заключения трудового договора с отдельными категориями граждан; порядок ведения коллективных переговоров;

овладение студентами навыками принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения, грамотно оперировать судебной и иной правоприменительной практикой в области трудового права.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к правоприменительному и нормотворческому типам профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» представляет собой дисциплину, относящуюся к обязательной части Блока 1 «Дисциплины(модули)».

Дисциплина «Трудовое право» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Философия», «История государства и права России», «История государства и права зарубежных стран», «Теория государства и права», «Юридическая техника и юридическое письмо», «Конституционное право», «Профессиональная этика юриста», «Административное право», «История политических и правовых учений».

Дисциплина «Трудовое право» является обеспечивающей для дисциплин: «Гражданское право», «Международное частное право», «Семейное право», «Воздушное право», «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на

воздушном транспорте», для подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Дисциплина «Трудовое право» изучается в 3,4 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Трудовое право» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции; индикаторы компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ИД¹_{УК2}	Формулирует конкретные задачи согласно поставленной цели и определяет последовательность действий для решения этих задач, формулирует проблему, решение которой напрямую связано с применением или разработкой нормативных актов
ИД²_{УК2}	Рассматривает, оценивает и выбирает оптимальные способы решения задач, выявляет имеющиеся ресурсы и ограничения в действующих правовых нормах, оценивает решение поставленных задач, корректирует при необходимости способы решения задач
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ИД¹_{УК3}	Понимает сущность и значение командных ролей, определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
ИД²_{УК3}	Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
ИД¹_{УК8}	Организует свою повседневную жизнь и профессиональную деятельность с учетом принципов экологической безопасности и концепции устойчивого развития современного

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции; индикаторы компетенции
	общества.
ИД ² _{УКВ}	Применяет меры безопасности и правила поведения в опасных условиях, в том числе при угрозе чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов, принимает обоснованные решения в конкретной опасной ситуации с учётом реально складывающейся обстановки и индивидуальных возможностей
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
ИД ¹ _{УК11}	Оценивает серьезность порождаемых коррупцией проблем и угроз для стабильности и безопасности современного общества
ИД ² _{УК11}	Обеспечивает формирование нетерпимого отношения граждан к коррупционному поведению, дает оценку коррупционному поведению и содействует его пресечению
ОПК-4	Способен профессионально толковать нормы права
ИД ¹ _{ОПК4}	Владеет знаниями основных положений отраслевых юридических и специальных наук, сущностью и содержанием основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях права
ИД ² _{ОПК4}	Проводит научное и профессиональное толкование нормативных актов с установлением и раскрытием действительного смысла правовых норм, который придал им законодатель, в целях их реализации и совершенствования, профессионально проводит консультирование по юридическим вопросам
ОПК-7	Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения
ИД ¹ _{ОПК7}	Соблюдает и обеспечивает соблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, следование которым предполагает формирование устойчивого антикоррупционного поведения
ИД ² _{ОПК7}	Соблюдает и обеспечивает соблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, следование которым предполагает формирование

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции; индикаторы компетенции
	устойчивого антикоррупционного поведения
ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение субъектами права законодательства Российской Федерации, в том числе международных договоров, конвенций и иных нормативных правовых актов
ИД ¹ _{ПК1}	Разъясняет основные положения законодательства Российской Федерации, в том числе международных договоров, конвенций и иных нормативных правовых актов в своей области профессиональной деятельности, в целях обеспечения надлежащего уровня его соблюдения субъектами права
ИД ² _{ПК1}	Разъясняет основные положения законодательства Российской Федерации, в том числе международных договоров, конвенций и иных нормативных правовых актов в своей области профессиональной деятельности, в целях обеспечения надлежащего уровня его соблюдения субъектами права
ПК-2	Способен юридически грамотно квалифицировать факты и обстоятельства, осуществлять юридическую оценку событиям и действиям, давать юридические консультации
ИД ¹ _{ПК2}	Анализирует различные правовые явления, юридические факты, правовые нормы и правовые отношения, являющихся объектами профессиональной деятельности
ИД ² _{ПК2}	Разъясняет, дает консультации по правовым вопросам в рамках своей профессиональной деятельности, юридически грамотно оценивая обстоятельства, события и действия, формулируя выводы и предложения на основе их анализа.

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- действующие правовые нормы для определения круг задач в рамках поставленной цели, методы анализа имеющихся ресурсов и ограничений, исходя из действующих правовых норм
- особенности поведения выделенных групп людей (команды), с которыми работает или взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, методы социального взаимодействия
- нормы трудового законодательства Российской Федерации по охране труда, классификацию чрезвычайных ситуаций; действия

при авариях, катастрофах и стихийных бедствиях; назначение, подготовку и правила пользования индивидуальными средствами защиты при современных средствах поражения.

- сущность антикоррупционной политики Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере предупреждения и противодействия коррупции, сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими политическими и иными условиями, в том числе в отраслевой сфере; правовые и организационные основы антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов.
- содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права, трудовых правоотношений; сущность основных способов толкования нормативно-правовых актов, особенности консультирования по юридическим вопросам в области трудового законодательства;
- принципы юридической этики, общие принципы профессиональной этики и основных правил служебного поведения при проведении консультаций;
- основные положения действующего законодательства Российской Федерации в том числе международных договоров, конвенций и иных нормативных правовых актов;
- виды, характеристику и особенности субъектов трудового права; формы реализации права и их особенности
- сущность и содержание основных понятий, категорий, правовых институтов, правовых статусов субъектов трудового права; законодательство, судебную практику и практику правоприменения в сфере профессиональной деятельности;
- нормативно-правовые основы юридической квалификации различных фактов и обстоятельств
- требования законодательства к оформлению и содержанию проектов правовых актов, юридических и служебных документов, юридических и организационно- распорядительных документов трудового законодательства, необходимых в предпринимательской деятельности на воздушном транспорте.

Уметь:

- выбирать или определять круг задач, оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
- предвидеть результаты (последствия) личных действий, применять принципы социального взаимодействия
- обеспечивать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты, выявлять и устраняет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на ра-

бочем месте, с нарушениями безопасных условий жизнедеятельности

- анализировать и правильно применять правовые нормы противодействия коррупционному поведению, давать оценку коррупционному поведению и содействует его пресечению применять законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции, в том числе в отраслевой сфере.
- осуществлять подбор нормативной базы в сфере трудовых правоотношений, вести дискуссию по предмету толкования, проводить сравнительно-правовой анализ нормативных актов трудового права, анализировать правовые нормы, на основе которых даются юридические заключения и консультации
- предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы, поддерживать культуру делового общения (открытость, доверие, честность в коммуникации).

Владеть:

- навыками определения круга задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки решения поставленных задач
- способностью планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, практическими навыками социального взаимодействия
- способностью участвовать в спасательных и неотложных аварийно-восстановительных мероприятиях в случае возникновения чрезвычайных ситуаций
- навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми актами в сфере противодействия коррупционному поведению.
- способностью к формированию нетерпимого отношения граждан к коррупционному поведению в сфере трудовых правоотношений;
- навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами, навыками научного толкования, навыками профессионального толкования, навыками правового консультирования в различных сферах профессиональной деятельности;
- способностью к уяснению и разъяснению смысла, содержания и значимости различных видов правовых актов трудового права, который придал им законодатель, в целях их реализации и совершенствования
- способностью квалифицированно проводить анализ правовых актов трудового права, в том числе, в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции; культурой правового мышления и правосознания;

- способностью на основе знания и понимания сущности коррупции путем анализа выявлять квалифицирующие признаки коррупционного поведения и использовать правовые способы его профилактики и пресечения в трудовых правоотношениях

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единицы, 288 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестры	
		3	4
Общая трудоемкость дисциплины	288	108	180
Контактная работа:	130,8	56,3	74,5
лекции	37,5	28	36
практические занятия	83,3	28	36
семинары	-	-	-
лабораторные работы	-	-	-
курсовой проект (работа)	4		-
Самостоятельная работа студента	115	43	72
Промежуточная аттестация:	45	9	36
контактная работа		0,3	2,5
Самостоятельная работа по подготовке к зачету и экзамену	42,2	8,7	33,5

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции								Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-2	УК-3	УК-8	УК-11	ОПК-4	ОПК-7	ПК-1	ПК-2		
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	16	+			+	+		+		Л, ПЗ, СРС, ВК	УО
Тема 2. Источники, принципы и функции трудового права	20		+			+		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции								Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-2	УК-3	УК-8	УК-11	ОПК-4	ОПК-7	ПК-1	ПК-2		
Тема 3. Трудовые правоотношения и производные от них виды правоотношений	22	+			+	+		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО УЗ
Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда	21	+		+	+	+		+		Л, ПЗ, СРС	УО Д
Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	20	+				+			+	Л, ПЗ, СРС	УО, Д
Тема 6. Трудовой договор	16		+		+				+	Л, ПЗ, СРС	УО Д
Тема 7. Рабочее время и время отдыха	16	+		+		+			+	Л, ПЗ, СРС	УО, УЗ
Тема 8. Заработная плата (оплата труда)	16		+		+				+	Л, ПЗ, СРС	УО, УЗ
Тема 9. Дисциплина труда	16	+		+		+			+	Л, ПЗ, СРС,	УО, УЗ
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	16	+	+		+				+	Л, ПЗ, СРС,	УО Д
Тема 11. Охрана труда	16		+	+		+			+	Л, ПЗ, СРС	УО, УЗ

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции								Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-2	УК-3	УК-8	УК-11	ОПК-4	ОПК-7	ПК-1	ПК-2		
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	16	+			+		+			Л, ПЗ, СРС	УО, Д
Тема 13. Трудовые споры	16		+	+		+		+		Л, ПЗ, СРС,	УО, УЗ
Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	16	+		+	+			+		Л, ПЗ, СРС,	УО, Т
Итого по дисциплине	239										
Курсовой проект	4										
Промежуточная аттестация:	45										
Всего по дисциплине	288										

Сокращения:

Л– лекция, П – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, У – устный опрос, Д – доклад, КР – курсовая работа УЗ-учебное задание

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	4	4			8		16

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 2. Источники, принципы и функции трудового права	6	6			8		20
Тема 3. Трудовые правоотношения и производные от них виды правоотношений	6	6			10		22
Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда	6	6			9		21
Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	6	6			8		20
Итого за 3 семестр	28	28			43		99
Промежуточная аттестация							9
Итого за 3 семестр	28	28			43		108
4 семестр							
Тема 6. Трудовой договор	4	4			8		16
Тема 7. Рабочее время и время отдыха	4	4			8		16
Тема 8. Заработная плата (оплата труда)	4	4			8		16
Тема 9. Дисциплина труда	4	4			8	2	18
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	4	4			8	2	18
Тема 11. Охрана труда	4	4			8		16
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	4	4			8		16
Тема 13. Трудовые споры	4	4			8		16
Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	4			8		16
Итого за 4 семестр	36	36			72	4	144
Промежуточная аттестация							36
Всего за 4 семестр							180
Всего по дисциплине							288

Л – лекция, ПЗ – практические занятия, С – семинар, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа, КР – курсовая работа.

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Предмет трудового права. Ограничение предмета трудового права от смежных отраслей права.

Метод трудового права и его особенности. Государственно-нормативное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование труда в условиях рыночной экономики.

Трудовое право как одна из отраслей российского права. Система трудового права.

Тема 2. Источники, принципы и функции трудового права

Понятие и виды источников трудового права.

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Роль и место актов высших судебных инстанций (Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ) в системе источников трудового права России.

Единство и дифференциация в российском трудовом законодательстве.

Принципы трудового права и их классификация. Функции трудового права.

Тема 3. Трудовые правоотношения и производные от них виды правоотношений

Правоотношения в сфере трудового права.

Правоотношения, производные от трудовых, их виды.

Элементы трудового правоотношения; юридические факты в трудовом праве.

Понятие, классификация и правовой статус субъектов трудового права.

Работник как субъект трудового права.

Работодатель как субъект трудового права.

Виды работодателей и особенности их правового положения.

Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда

Понятие и стороны социального партнёрства.

Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.

Ведение коллективных переговоров. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Урегулирование разногласий.

Регистрация коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Понятия и виды соглашений.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Российская трёх сторонняя комиссия, понятия и значения.

Ответственность сторон социального партнёрства.

Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Государственная политика в сфере занятости.

Понятие занятости и её виды.

Правовой статус безработного. Условия и порядок регистрации граждан в качестве безработных. Понятие подходящей работы. Основные права и обязанности безработного.

Понятие трудоустройства в широком и узком смысле. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости населения, её права и обязанности.

Социальная поддержка безработных. Выплата пособий по безработице. Выплата стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости. Назначение и выплата досрочной пенсии.

Тема 6. Трудовой договор

Понятие трудового договора и его правовое значение. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Порядок заключения и форма трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Оформление приёма на работу. Испытание при приёме на работу и его результаты. Изменение трудового договора. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения. Виды переводов на другую работу. Временный перевод на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Отстранение работника от работы. Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания, порядок увольнения. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Тема 7. Рабочее время и время отдыха

Понятие и виды рабочего времени. Нормальная и сокращённая продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.

Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Случаи и порядок привлечения к сверхурочным работам.

Понятие режима рабочего времени и его элементы. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Режим труда на основе суммированного учёта рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Вахтовый метод работы. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях. Режим труда работников, занятых у работодателей – физических лиц.

Понятие и виды времени отдыха.

Ежегодные оплачиваемые отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной и удлинённой продолжительности. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск и его гарантии. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, исчисление их продолжительности.

Отпуска без сохранения заработной платы.

Иные периоды освобождения от работы.

Тема 8. Заработная плата (оплата труда)

Понятие заработной платы (оплаты труда). Заработная плата как экономическая и правовая категория. Отличие заработной платы от вознаграждения за выполнение работ или оказание услуг по договорам гражданско-правового характера.

Методы правового регулирования заработной платы. Государственное нормирование, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Минимальная заработная плата.

Формы оплаты труда. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Тарифная система оплаты труда и её элементы. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы. Бестарифные системы оплаты труда.

Повременная и сдельная системы оплаты труда. Разновидности сдельной системы оплаты труда.

Стимулирующие и поощрительные выплаты. Премирование. Вознаграждение по итогам работы за год.

Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.

Понятие гарантий и компенсаций в области социально-трудовых отношений. Случаи предоставления работникам гарантийных выплат, доплат и компенсационных выплат.

Охрана заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Тема 9. Дисциплина труда

Понятие, содержание и значение дисциплины труда.

Методы обеспечения дисциплины труда.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателей.

Меры поощрения за труд и порядок их применения. Награждение за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности. Специальная дисциплинарная ответственность.

Понятие и состав дисциплинарного проступка.

Дисциплинарные взыскания. Порядок их применения, обжалования и снятия.

Меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и значение материальной ответственности по трудовому праву, её отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.

Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю. Понятие прямого действительного ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Виды материальной ответственности работника. Ограниченная материальная ответственность и её пределы. Случаи полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Возложение материальной ответственности в полном размере причинённого ущерба на работников в возрасте до восемнадцати лет.

Определение размера причинённого ущерба и порядок его взыскания. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Возможность добровольного возмещения ущерба работником, виновным в его причинении работодателю. Внесудебный и судебный порядок взыскания причинённого ущерба.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Условия ответственности и её размеры.

Тема 11. Охрана труда

Понятие и значение охраны труда. Содержание правового института охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.

Правовое положение работников и работодателей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда.

Обеспечение прав работников на охрану труда. Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и гарантии реализации этого права. Медицинские осмотры (обследования) некоторых категорий работников. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Вы-

дача молока и лечебно-профилактического питания. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников. Охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов.

Расследование и учёт несчастных случаев на производстве. Специальная оценка условий труда.

Тема 12. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Понятие, способы и формы защиты трудовых прав работников.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и его виды.

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и их полномочия. Федеральная инспекция труда. Основные задачи и полномочия органов федеральной инспекции труда. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Федеральные надзоры. Федеральные органы исполнительной власти: по надзору в сфере промышленной безопасности; в области энергетического надзора; по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия; по надзору за ядерной и радиационной безопасностью. Внутриведомственный государственный контроль. Прокурорский надзор.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Самозащита работниками трудовых прав.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 13. Трудовые споры

Понятие, условия и причины трудовых споров. Классификация и подведомственность трудовых споров.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам и порядок рассмотрения в ней индивидуального трудового спора. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание. Исполнение, обжалование решений комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работ-

ников от судебных расходов. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Исполнение решений о восстановлении на работе. Удовлетворение денежных требований работника.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей в лице профессиональных союзов и их объединений. Примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Общие основания дифференциации правового регулирования труда.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у отдельных категорий работодателей.

Трудовые договоры с работодателями - физическими лицами, работниками религиозных организаций.

Особенности правового регулирования труда лиц, выполняющих отдельные виды работ.

Трудовые договоры, заключаемые с руководителями организаций, надомниками, совместителями и другими категориями работников.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоёмкость (часы)
3 семестр		
1	Практическое занятие №1. Предмет, метод и система трудового права	2
	Практическое занятие № 2. Предмет, метод и система трудового права	2
2	Практические занятия № 3,4. Источники, принципы и функции трудового права	4
	Практическое занятие №.5 Источники, принципы и функции трудового права	2
3	Практические занятия № 6,7. Трудовые правоотношения и производные от них виды правоотношений	4
3	Практическое занятие №8. Трудовые правоотношения	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
	ношения и производные от них виды правоотношений	
4	Практическое занятие № 9. Социальное партнёрство в сфере труда	2
4	Практические занятия №10,11 Социальное партнёрство в сфере труда	4
5	Практические занятия № 12,13. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4
	Практическое занятие №14. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2
Итого за семестр		28
4 семестр		
6	Практическое занятие №1. Трудовой договор	2
6	Практическое занятие №2. Трудовой договор	2
7	Практическое занятие №3. Рабочее время и время отдыха	2
7	Практическое занятие №4 Рабочее время и время отдыха	2
8	Практическое занятие №5. Заработная плата (оплата труда)	2
8	Практическое занятие №6. Заработная плата (оплата труда)	2
9	Практическое занятие №7. Дисциплина труда	2
9	Практическое занятие №8. Дисциплина труда	2
10	Практическое занятие №9. Материальная ответственность сторон трудового договора	2
10	Практическое занятие №10. Материальная ответственность сторон трудового договора	2
11	Практическое занятие №11. Охрана труда	2
11	Практическое занятие №12. Охрана труда	2
12	Практическое занятие № 13. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	2
12	Практическое занятие №14. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	2
13	Практическое занятие №15 Трудовые споры	2
13	Практическое занятие №16. Трудовые споры	2
14	Практическое занятие №17. Особенности регу-	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	лирования труда отдельных категорий работников	
	Практическое занятие №18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2
Итого за семестр		36

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	1. Изучение теоретического материала «Предмет, метод и система трудового права» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-10]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка к выступлению на практическом занятии с докладом	8
2	1. Изучение теоретического материала «Источники, принципы и функции трудового права» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-10,12]. 2. Подготовка к выступлению на практическом занятии с докладом 3. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Конституционные принципы трудового права. 2. Судебный прецедент как источник трудового права. 3. Указы Президента как источники трудового права.	8
3	1. Изучение теоретического материала «Трудовые правоотношения и производные от них виды правоотношений» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8,10]. 2. Подготовка к выступлению на практическом занятии с докладом. 3. Подготовка УЗ	10

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
	3. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Отношения тесно и непосредственно связанные с трудовым. 2. Юридические факты со сложным составом в трудовом праве. 3. Физические лица как субъекты трудового права.	
4	1. Изучение теоретического материала «Социальное партнёрство в сфере труда» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8]. 2. Подготовка к выступлению на практическом занятии с докладом. 3. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Законодательство РФ о социальном партнёрстве. 2. Правовой статус объединений работодателей. 3. Профсоюз как сторона социального партнёрства.	9
5	1. Изучение теоретического материала «Правовое регулирование занятости и трудоустройства» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8]. 2. Подготовка к выступлению на практическом занятии с докладом. 3. Подготовка УЗ.	8
Итого за семестр		43
4 семестр		
6	1. Изучение теоретического материала «Трудовой договор» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8]. 2. Подготовка к выступлению на практическом занятии с докладом. 3. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Дополнительные условия трудового договора. 2. Отличие перевода на другую работу от перемещения. 3. Права профкома при расторжении трудового договора.	8
7	1. Изучение теоретического материала «Рабочее время и время отдыха» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8].	8

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	2. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Понятие и значение учётного периода в рабочем времени. 2. Дополнительные и удлиненные отпуска. 3. Стаж, необходимый для возникновения права на отпуск. 3. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 4. Подготовка УЗ	
8	1. Изучение теоретического материала «Заработная плата (оплата труда)» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8]. 2. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка УЗ 4. Подготовка к устному опросу.	8
9	1. Изучение теоретического материала «Дисциплина труда» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8]. 2. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Специальная дисциплинарная ответственность. 2. Отличие мер дисциплинарного взыскания от мер дисциплинарного воздействия. 3. Поощрения за добросовестный труд. 3. Подготовка УЗ 4. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 5. Подготовка к написанию КР	8
10	1. Изучение теоретического материала «Материальная ответственность сторон трудового договора» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8,10,11,12]. 2. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Условия применения коллективной (бригадной) материальной ответственности. 2. Материальная ответственность работодателя перед работником. 3. Порядок привлечения работника к материальной ответственности. 4. Подготовка к выступлениям на практическом	8

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	занятия с докладом. 5. Подготовка к написанию КР	
11	1. Изучение теоретического материала «Охрана труда» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8,10-12]. 2. Подготовка к устному опросу 3. Подготовка УЗ 4. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладом	8
12	1. Изучение теоретического материала «Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8,9.10,12]. 2. Подготовка к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.	8
13	1. Изучение теоретического материала «Трудовые споры» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8,10,11,12]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка УЗ 4. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладом.	8
14	1. Изучение теоретического материала «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Конспект лекций и рекомендуемая литература [1-8,10,11,12]. 2. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Физическое лицо как специальный субъект трудового права. 2. Особенности труда лиц, работающих в условиях крайнего Севера. 3. Категории лиц занятых на вредном производстве.	8
Всего за семестр		94
Итого по дисциплине		115

5.7 Курсовые работы

Целью выполнения курсовой работы является повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося. При выполнении курсовой работы формируются:

- навыки творческого мышления;
- воспитание чувства ответственности за качество принятых решений;
- уяснение теоретического материала и путей его применения на практике;
- навыки самостоятельной профессиональной деятельности;
- навыки комплексной работы со специальной литературой и информационными ресурсами;
- способности к научно-исследовательской деятельности.

Примерные темы курсовых работ по дисциплине приведены в разделе 9.3.

Наименование этапа выполнения курсовой работы	Трудоемкость (часы)
Этап 1. Выдача задания на курсовую работу	2
Этап 2. Выполнение раздела 1. Правовое регулирование института (по выбранной теме КР)	4
Этап 3. Выполнение раздела 2. Анализ научных концепций и правоприменения (по выбранной теме КР)	4,5
Этап 4. Выполнение раздела 3 Анализ судебной практики и выявление проблем законодательства (по выбранной теме КР)	5,5
Этап 5. Выполнение раздела 4. Предложения по совершенствованию действующего законодательства (по проблемам, выявленным в ходе написания курсовой работы). Заключение.	4,5
Этап 6. Оформление курсовой работы	1,5
Этап 7. Представление КР к защите	-
Защита курсовой работы в форме доклада (с презентационными материалами)	2
Итого за семестр:	24
– самостоятельная работа студента,	20
– контактная работа, согласно учебному плану	4

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 285 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451878> (дата обращения: 13.03.2021).

2. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06043-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451722> (дата обращения: 13.03.2021).

3. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06044-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451723> (дата обращения: 13.03.2021).

4. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 220 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/264A9AB8-FAF6-4C44-9DB9-CB84DE55B8AB , свободный (дата обращения 20.03.21).

5. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 220 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06726-2. [Электронный ресурс].— Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/954C31E3-BE10-4985-9346-1085643420AE свободный (дата обращения 20.03.21).

6. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / С. Ю. Головина [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 346 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-

7. 00993-4. [Электронный ресурс].— Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/D42609E0-00A5-4147-9798-1C06B7C35ED9, свободный (дата обращения 20.03.21).

б) дополнительная литература:

8. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. [Электронный ресурс].— Режим доступа:www.biblio-online.ru/book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772, свободный (дата обращения 20.03.20).

9. Карпов, А.В. Трудовое право России: Учеб.пособ.для вузов [Текст] / А.В. Карпов. - 2-е изд.,стереотип. - М. : Омега-Л, 2011. - 268с. Количество экземпляров 10 шт.

10. Трудовое право: Учеб.для вузов.Реком.УМЦ [Текст] / Гасанов К.К.,ред. -4-е изд.,перераб.и доп. - М. : ЮНИТИ, 2010. - 503с. Количество экземпляров 20 шт.

11. Трудовое право: Учеб. для вузов [Текст] / Смирнов О.В., ред., И. О. Снигирева. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2008. - 608с Количество экземпляров 25шт.

12. Власов, А.А. Трудовое право: Учеб.пособ. для прикладного бакалавриата.Реком. УМО [Текст] / А. А. Власов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 209с. - Дисциплина "Трудовое право". - ISBN 978-5-9916-5686-3: Количество экземпляров 2 шт.

13. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158 свободный (дата обращения 20.03.20).

14. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546 свободный (дата обращения 20.03.20).

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

15. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]:[Электронный ресурс]Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ свободный (дата обращения 20.03.20).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

16. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: электронная библио-тека журналов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>– свободный (дата обращения 20.03.20).

17. Консультант Плюс - справочная правовая система [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>- свободный (дата обращения 20.03.20).

18. Информационно-образовательный юридический портал «ВСЕ О ПРАВЕ». – Режим доступа: <http://allpravo.ru/> свободный (дата обращения 20.03.20).

19. Обзоры нового законодательства, комментарии законов различных отраслей права, правовая энциклопедия. – Режим доступа: <http://empire.list.ru/law/> свободный (дата обращения 20.03.20).

20. Справочная правовая система «Энциклопедия российского права». – Режим доступа: <http://pravo.arbt.ru/> – свободный (дата обращения 20.03.20).

21. Официальный интернет портал правовой информации. - Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> свободный (дата обращения 20.03.20).
22. Официальный сайт Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. - Режим доступа: <http://www.arbitr.ru/> свободный (дата обращения 20.03.20).
23. Официальный сайт Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации. - Режим доступа: http://www.fparf.ru свободный (дата обращения 20.03.20).
24. Сервер юридической информации. Законодательство, комментарии, судебная практика. - Режим доступа: <http://www.jk.ru/> – свободный 20.03.20.
25. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия». - Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/> свободный (дата обращения 20.03.20).

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения образовательного процесса материально-техническими ресурсами используется аудитории кафедры, оборудованные МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютеры, проектор, экран, доска.

Материалы INTERNET, мультимедийные курсы, оформленные с помощью Microsoft Power Point, используются при проведении лекционных и практических занятий.

Наименование дисциплины	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
«Трудовое право»	Аудитория 475	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 30 посадочных мест) МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран, доска	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREX-SAL

8 Образовательные и информационные технологии

В структуре дисциплины «Трудовое право» в рамках реализации компетентностного подхода в учебном процессе используются следующие образовательные технологии: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов (обучающихся).

Лекции проводятся классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью, являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративными), а также могут проводиться с использованием диалоговых технологий, в том числе мультимедиа-лекции, проблемные лекции.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для усвоения основных конституционно-правовых институтов, изучения текущего конституционного законодательства и перспектив его развития в современных условиях. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность, формируется конституционно-правовое мировоззрение.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Практические занятия проводятся в традиционной форме (объяснительно-иллюстративные и проверочные).

Главной целью практического занятия является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины «Трудовое право».

Цель практических занятий – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой юридической литературы, а также приобрести практические навыки по применению конституционного законодательства.

Учебные задания выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала.

Рассматриваемые в рамках практического занятия вопросы, задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профильную профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования

компетенций в рамках обучения бакалавра по направлению подготовки «Юриспруденция».

Чтение лекций и проведение практических занятий также предполагает применение интерактивных форм обучения (интерактивных лекций, групповых дискуссий, анализа ситуаций и др., в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей) для развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств.

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения. В рамках самостоятельной работы обучающийся работает со значительными объемами информации, выполняет поставленные перед ним учебные задания, осуществляет подготовку к промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа обучающегося организована с использованием традиционных видов работы (отработка лекционного материала, отработка отдельных тем по списку основной и дополнительной литературы и др.). Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа с нормативными актами различного иерархического уровня, с обзорами судебной практики, со справочниками, статистическими источниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях, и др.

Самостоятельная работа является специфическим педагогическим средством организации и управления самостоятельной деятельностью обучающихся в учебном процессе. Самостоятельная работа может быть представлена в качестве средства организации самообразования и воспитания самостоятельности как личностного качества. В качестве явления самовоспитания и самообразования, самостоятельная работа обучающихся обеспечивается комплексом профессиональных умений обучающихся, в частности умением осуществлять планирование деятельности, искать ответ на непонятное, неясное, рационально организовывать свое рабочее место и время. Самостоятельная работа приводит обучающегося к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных умений и навыков.

Самостоятельная работа обучающегося по дисциплине «Трудовое право» предполагает выполнение курсовой работы. Курсовая работа должна представлять собой самостоятельное и законченное научное исследование обучающегося с элементами практической значимости, результатами его научно-исследовательской работы. Контактная работа по выполнению курсовой работы включает выдачу задания и ее защиту.

Приобретённые в процессе решения задач знания и навыки способствуют формированию профессиональных компетенций. При устном разборе решения задачи обучающийся должен аргументировать свой вариант ответа со ссылками на действующие правовые нормы, акты конституционных и иных судов, материалы правоприменительной практики.

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине применяются следующие информационные технологии:

1. презентационные материалы (слайды по отдельным темам лекционных и практических занятий);

2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС) «ЮРАЙТ» <https://biblio-online.ru>;

3. доступ в электронную информационно-образовательной среде университета.

Успешное освоение материала курса предполагает большую самостоятельную работу и систематический контроль хода этой работой.

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» предназначен для выявления и оценки уровня и качества знаний студентов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в форме зачет/экзамен в 3/4 семестре.

Фонд оценочных средств для текущего контроля включает вопросы для устных опросов, темы сообщений, докладов, учебные задания, ситуационные задачи для решения на практических занятиях и при самостоятельной работе, а также темы для написания курсовой работы и ее защита.

Устный опрос проводится на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Также устный опрос проводится в ходе входного контроля.

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение 10-15 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Также устный опрос проводится для входного контроля по вопросам, перечисленным в п. 9.4.

Учебное задание – вид задания для самостоятельного выполнения обучающимися, в котором содержится требование выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Учебные задания предполагают активизацию знаний, умений и действий, либо – актуализацию ранее усвоенного материала.

Учебные задания могут быть выполнены в виде: тестирования, подготовки проектов нормативных актов, юридических документов, решения ситуационных задач, разбора проблемных ситуаций, докладов и представлены в печатной или рукописной форме, также обучающемуся может быть предложено сделать устный доклад (сообщение) продолжительностью 7–10 минут.

Тестирование предполагает проверку усвоения программного материала обучающихся с использованием тестов – системы стандартизированных зада-

ний, позволяющих унифицировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тестирование проводится, как правило, в течение 15 минут (при необходимости до 20 минут) по темам в соответствии с данной программой и предназначено для проверки обучающихся на предмет освоения изученного материала.

Разбор конкретной ситуации (РКС) проводится на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, правоприменения, обзоров судебной практики на лекциях и СРС. Юридические казусы представляет собой спорную проблемную ситуацию по применению конкретных норм права. Разбор конкретной ситуации (РКС) проводится на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, правоприменения, обзоров судебной практики на лекциях и СРС. Оценивание РКС включает правильное разрешение обучающимися конкретных правовых ситуаций (юридических казусов): обоснование принятого решения и составление определения суда или тех юридических документов, которые требуются для разрешения юридического казуса (как элементов нормотворчества и правоприменения).

Решение ситуационных задач, как вида учебного задания, имитирующего ситуации, которые могут возникнуть в реальной действительности, предусмотрено по отдельным темам практических занятий. Обучающемуся необходимо ответить на поставленные в задаче вопросы, на основе анализа рекомендуемых нормативных правовых актов. Решение задачи – это поиск нормы права, оптимально отвечающей и разрешающей фактическую ситуацию. Оценке подлежит правильность решения с обоснованием принятого решения и составления определения суда или тех юридических документов, которые требуются для разрешения практической правовой ситуации.

При устном разборе решения задач обучающийся должен аргументировать свой вариант ответа со ссылками на действующие правовые нормы, акты конституционных и иных судов, материалы правоприменительной практики.

Письменная аудиторная работа выполняется обучающимися на практических занятиях по индивидуальным вариантам на основании задания, выдаваемого преподавателем по соответствующей теме дисциплины и представляет собой оценку практического применения полученных теоретических знаний.

Все задания, выносимые на самостоятельную работу, выполняются обучающимся либо в конспекте, либо на отдельных листах формата А4 (по усмотрению преподавателя). Контроль выполнения заданий, выносимых на самостоятельную работу, осуществляет преподаватель.

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой. Самостоятельная работа включает выполнение учебных заданий, в том числе и индивидуальных, а также написание курсовой работы.

Учебные задания, ситуационные задачи носят практико-ориентированный характер, используются в рамках практической подготовки с целью оценки формирования, закрепления, развития практических навыков и компетенций по профилю образовательной программы.

Курсовая работа – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий, который позволяет оценить умения и навыки обучающегося самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач, ориентироваться в информационном пространстве, а также уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Трудовое право» проводится в 3 семестре в форме зачет. Этот вид промежуточной аттестации позволяет оценить уровень освоения обучающимся компетенций за весь период изучения дисциплины.

Экзамен, Зачет предполагает устный ответ на 2 теоретических вопроса, а также задание или решение ситуационной задачи.

Зачет предполагает устный ответ на 2 теоретических вопроса.

Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность обучающихся на лекциях и практических занятиях, участие их в конференциях и подготовку ими публикаций. Описание шкалы оценивания, используемой для проведения промежуточной аттестации, приведено в п. 9.5.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки знаний и обеспечения качества учебного процесса данной рабочей программой по дисциплине «Трудовое право» не предусмотрено (п. 1.9 Положения).

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Оценочные средства включают: решение ситуационных задач, письменную аудиторную работу, задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины (подготовка докладов), устный опрос пройденного материала.

Устный опрос

При устном опросе ответ должен соответствовать следующим критериям и системе оценки:

- раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, нормативных источников;
- точно используется юридическая терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Ответ, соответствующий таким критериям оценивается на оценку «отлично».

Ответ соответствует, в основном, требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя.

Ответ, соответствующий таким критериям оценивается на оценку «хорошо».

Ответ неполный, не продемонстрировано знание нормативных актов, современной учебной и юридической литературы, допущены неточности при освещении второстепенных вопросов, не достаточное знание программного материала, отказ от ответа.

Ответ, соответствующий таким критериям оценивается «удовлетворительно».

Выполнение учебных заданий (ситуационных задач, заданий, РКС, ПКР) оценивается следующим образом:

п\п	Критерии оценки	Оценка
1	Задание выполнено на 91-100 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, аргументированно обоснована своя точка зрения, уверенно и получены правильные ответы на вопросы преподавателя.	отлично
2	Задание выполнено на 90 %, решение и ответ акку-	

	ратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, обучающийся аргументированно обосновывает свою точку зрения, правильно отвечает на вопросы преподавателя.	
3	Задание выполнено на 81-89 %, ход решения правильный, незначительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает верные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает некоторые затруднения в интерпретации полученных выводов	хорошо
4	Задание выполнено на 74-80 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов.	
5	Задание выполнено на 60-69 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов; Задание выполнено на 51-58 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы	удовлетворительно
6	Задание выполнено на 49 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, неправильная интерпретация выводов, студент дает неправильные ответы на вопросы преподавателя; Задание выполнено на 20-40 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, выводы отсутствуют; не может прокомментировать ход решения задачи, дает неправильные ответы на вопросы преподавателя; Задание выполнено менее, чем на 20 %, решение содержит грубые ошибки, не может прокомментировать ход решения задачи, не способен сформулировать выводы Отказ от ответа на вопросы .	неудовлетворительно

Критерии оценки по тестам:

- «отлично» - 90-100% правильных ответов;
- «хорошо» - 70-90% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - 50-70% правильных ответов;
- «неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов

Доклад

В докладе должны найти отражение: актуальность темы; цель проведения исследования темы; положения, раскрывающие основные проблемы; примеры из судебной практики; теоретические выводы, сделанные на основе проведенного исследования темы.

Основаниями для выставления оценки «отлично» являются:

грамотное, связное и непротиворечивое изложение сути вопроса;

актуальность используемых в докладе сведений;

высокое качество изложения материала докладчиком;

способность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекомендации;

уверенные ответы на заданные в ходе обсуждения вопросы;

отсутствие у преподавателя обоснованных сомнений в самостоятельности выполнения задания обучающимся.

Основаниями для выставления оценки «хорошо» являются:

грамотное, связное и непротиворечивое изложение сути вопроса;

актуальность используемых в докладе сведений;

удовлетворительное качество изложения материала докладчиком;

способность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекомендации;

уверенные ответы на большую часть заданных в ходе обсуждения вопросов;

отсутствие у преподавателя обоснованных сомнений в самостоятельности выполнения задания обучающимся.

Основаниями для выставления оценки «удовлетворительно» являются:

отсутствие грамотного, связного и непротиворечивого изложения сути вопроса;

использование в докладе устаревших источников, недействующих нормативных актов.

Основаниями для выставления оценки «неудовлетворительно» являются:

неудовлетворительное качество изложения материала докладчиком;

неспособность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекомендации;

неспособность ответить на большую часть заданных в ходе обсуждения вопросов;

обоснованные сомнения в самостоятельности выполнения задания обучающимся.

9.3 Темы курсовых работ по дисциплине

1. Предмет трудового права как отрасли права.

2. Метод правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики.
3. Принципы и функции трудового права.
4. Трудовое право России в системе российского права.
5. Право на труд и формы его реализации.
6. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
7. Субъекты трудового права: понятие и виды.
8. Работник как субъект трудового права.
9. Права человека в сфере труда.
10. Правовое регулирование труда в системе государственной службы.
11. Правовое положение иностранных граждан в сфере труда по законодательству Российской Федерации.
12. Работодатель как субъект трудового права.
13. Управление трудом в условиях многоукладной экономики (правовые вопросы).
14. Понятие и формы социального партнерства в сфере труда.
15. Участие работников в управлении организации: проблемы правового регулирования.
16. Правовое положение профессиональных союзов по трудовому праву.
17. Источники трудового права: понятие и система.
18. Акты международно-правового регулирования труда как источник российского трудового права.
19. Роль актов судебной власти Российской Федерации в регулировании отношений в сфере труда.
20. Коллективные договоры и соглашения как источник трудового права.
21. Правовая природа актов работодателя в сфере управления трудом.
22. Правовое регулирование «заемного труда».
23. Правовое регулирование труда за рубежом (на примере конкретного института трудового права или конкретной страны).
24. Правовые вопросы обеспечения занятости.
25. Квотирование рабочих мест.
26. Правовой статус безработного.
27. Организация общественных работ.
28. Сущность трудового договора.
29. Понятие и содержание трудового договора.
30. Форма и порядок заключения трудового договора.
31. Виды трудового договора.
32. Особенности трудового договора с руководителем организации.
33. Изменение условий трудового договора (теория и практика).
34. Расторжение трудового договора по инициативе работника: анализ материалов практики.
35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: анализ судебной практики.

36. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штатов или организации, ликвидация организации (на материалах практического применения законодательства).
37. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (по материалам практического применения законодательства)
38. Прекращение трудового договора как санкция за правонарушения (на материалах практического применения законодательства).
39. Особенности прекращения трудовых отношений с некоторыми категориями работников (на материалах практического применения законодательства.)
40. Правовое регулирование рабочего времени: законодательство и практика его применения.
41. Правовое регулирование времени отдыха: законодательство и практика его применения.
42. Отпуска по российскому трудовому праву: проблемы правового регулирования.
43. Методы правового регулирования заработной платы.
44. Исчисление среднего заработка: правовое регулирование, проблемы.
45. Охрана заработной платы.
46. Ответственность по трудовому праву.
47. Дисциплинарная ответственность по российскому трудовому праву.
48. Специальная дисциплинарная ответственность.
49. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников (конкретная категория на выбор).
50. Проблемы материальной ответственности работодателя в сфере трудовых отношений.
51. Материальная ответственность работников по российскому трудовому праву.
52. Полная материальная ответственность: законодательство и практика.
53. Ответственность работодателя по обязательствам, вытекающим из использования наемного труда

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

Философия

1. Общее понятие мировоззрения и его основные виды.
2. Предмет и основные проблемы философии.
3. Специфика философского знания. Место и роль философии в культуре.
4. Функции философии в культуре. Основные разделы философского знания.
5. Общее понятие онтологии. Содержание категории «бытие».

6. Современные философские и естественнонаучные представления о материи, движении, пространстве и времени.

История государства и права России

1. Предмет, задачи и метод истории государства и права России
2. Периодизация отечественной истории государства и права
3. Развитие советского права в середине 60-х – середине 80-х годов. Политическая система в годы перестройки.
4. Правовая система в годы перестройки.
5. Государство и право в современной России.

История государства и права зарубежных стран

1. Римское уголовное право. Суд и процесс.
2. Брак и семья по римскому праву.
3. Наследование по римскому праву.
4. Образование ФРГ. Основной закон 1949 г. Объединение Германии.
5. Конституция Японии 1946 г. Демократизация после военной Японии.
6. Изменения в источниках и системе права в новейшее время.

Теория государства и права

1. Национальная правовая система и международное право, их соотношение и взаимосвязь
2. Критерии отраслевого деления: предмет и метод правового регулирования. Соотношение предмета и метода правового регулирования.
3. Понятие системы законодательства. Соотношение системы законодательства и системы права.
4. Общая характеристика правотворческой, правореализационной и интерпретационной техники.
5. Понятие и виды терминов, используемых в речи и текстах, имеющих юридическую окраску.
6. Юридическая ответственность

Конституционное право

1. Конституционные права, свободы и обязанности человека и гражданина в Российской Федерации
2. Институт гражданства.
3. Основания въезда иностранных граждан в РФ. Режимы пребывания иностранных граждан в РФ.
4. Особенности правового положения иностранных граждан в РФ.
5. Особенности правового положения беженцев и вынужденных переселенцев в РФ.

Административное право

1. Понятие, функции и принципы государственного управления.

2. Меры административно-правового предупреждения.
3. Понятие, предмет, метод и система административного права.
4. Меры административного пресечения.
5. Административно-правовые нормы.
6. Меры административно-процессуального обеспечения.

Информационное право

1. Понятие информационного общества, его структура, признаки.
2. Типология обществ (письменные, до письменные, традиционные, индустриальные, постиндустриальные). Влияние информационных технологий на изменение общественных отношений.
3. Тенденции развития современного информационного общества.
4. Роль информации и права в информационном обществе. Информационные революции.
5. Общие сведения о феномене информации. Свойства и аспекты информации (синтаксический, семантический, ценностный).
6. Система сорегулирования как механизм регламентации социальных отношений в информационной сфере общества.

История политических и правовых учений.

1. Общая характеристика политической и правовой мысли Древнего Востока.
2. Политическая и правовая идеология брахманизма, буддизма и джайнизма.
3. Политико-правовое учение Конфуция.
4. Политическое и правовое учение Лао-цзы.
5. Политико-правовые взгляды Мо-цзы.
6. Древнекитайские легисты.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
I этап		
УК-2	ИД¹_{УК2}	Знает – действующие правовые нормы для определения круг задач в рамках поставленной цели, методы анализа имеющихся ресурсов и ограничений, исходя из действующих правовых норм

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
УК -3	ИД ¹ _{УК3}	<ul style="list-style-type: none"> – особенности поведения выделенных групп людей (команды), с которыми работает или взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, методы социального взаимодействия – нормы трудового законодательства Российской Федерации по охране труда, классификацию чрезвычайных ситуаций; действия при авариях, катастрофах и стихийных бедствиях; назначение, под-готовку и правила пользования индивидуальными средствами защиты при современных средствах поражения.
УК-8	ИД ¹ _{УК8}	<ul style="list-style-type: none"> – сущность антикоррупционной политики Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере предупреждения и противодействия коррупции, сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими политическими и иными условиями, в том числе в отраслевой сфере; правовые и организационные основы антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов.
УК-11	ИД ¹ _{УК11}	<ul style="list-style-type: none"> – содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права, трудовых правоотношений; сущность основных способов толкования нормативно-правовых актов, особенности консультирования по юридическим вопросам в области трудового законодательства;
ОПК 4	ИД ¹ _{ОПК4}	<ul style="list-style-type: none"> – принципы юридической этики, общие принципы профессиональной этики и основных правил служебного поведения при проведении консультаций;
ОПК - 7	ИД ¹ _{ОПК7}	<ul style="list-style-type: none"> – основные положения действующего законодательства Российской Федерации в том числе международных договоров, конвенций и иных нормативных правовых актов; – виды, характеристику и особенности субъектов трудового права; формы реализации права и их особенности
ПК - 1	ИД ¹ _{ПК1}	<ul style="list-style-type: none"> – сущность и содержание основных понятий, категорий, правовых институтов, правовых статусов субъектов трудового права; закон-дательство, судебную практику и практику правоприменения в сфере профессиональной деятельности;
ПК-2	ИД ¹ _{ПК2}	<ul style="list-style-type: none"> – нормативно-правовые основы юридической квалификации различных фактов и обстоятельств – требования законодательства к оформлению и содержанию проектов правовых актов, юридических и служебных документов, юридических и организационно- распорядительных документов трудового законодательства, необходимых в предпринимательской деятельности на воздушном транспорте.

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
II этап		
УК-2	ИД ² _{УК2}	<p>Умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> –выбирать или определять круг задач, оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений –предвидеть результаты (последствия) личных действий, применять принципы социального взаимодействия –обеспечивать безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты, выявлять и устраняет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте, с нарушениями безопасных условий жизнедеятельности –анализировать и правильно применять правовые нормы противодействия коррупционному поведению, давать оценку коррупционному поведению и содействует его пресечению применять законодательство в сфере предупреждения и противодействия коррупции, в том числе в отраслевой сфере. –осуществлять подбор нормативной базы в сфере трудовых правоотношений, вести дискуссию по предмету толкования, проводить сравнительно-правовой анализ нормативных актов трудового права, анализировать правовые нормы, на основе которых даются юридические заключения и консультации –предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы, поддерживать культуру делового общения (открытость, доверие, честность в коммуникации). <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> –навыками определения круга задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки решения поставленных задач –способностью планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, практическими навыками социального взаимодействия –способностью участвовать в спасательных и неотложных аварийно-восстановительных мероприятиях в случае возникновения чрезвычайных ситуаций –навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми актами в сфере противодей-
УК-3	ИД ² _{УК3}	
УК-8	ИД ² _{УК8}	
УК-11	ИД ² _{УК11}	
ОПК-4		

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
ОПК-7 ПК-1 ПК-2	ИД ² _{ОПК7} ИД ² _{ПК1} ИД ² _{ПК2}	<p>ствия коррупционному поведению.</p> <ul style="list-style-type: none"> –способностью к формированию нетерпимого отношения граждан к коррупционному поведению в сфере трудовых правоотношений; –навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами, навыками научного толкования, навыками профессионального толкования, навыками правового консультирования в различных сферах профессиональной деятельности; –способностью к уяснению и разъяснению смысла, содержания и значимости различных видов правовых актов трудового права, который придал им законодатель, в целях их реализации и совершенствования –способностью квалифицированно проводить анализ правовых актов трудового права, в том числе, в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции; культурой правового мышления и правосознания; –способностью на основе знания и понимания сущности коррупции путем анализа выявлять квалифицирующие признаки коррупционного поведения и использовать правовые способы его профилактики и пресечения в трудовых правоотношениях

Результаты освоения дисциплины обучающимся определяются следующим образом.

Критерии оценивания результатов освоения дисциплины	Оценка
<p>Обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, основных правовых институтов, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Ответ обучающегося аргументирован.</p> <p>Обучающийся показал сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умений и владений основными навыками практического использования полученных знаний</p> <p>Показал сформированные знания, в целом успешное использование умений и владений основными навыками практического использования знаний.</p> <p>Требуемые компетенции в целом сформированы .</p>	<i>Зачтено</i>

<p>У обучающегося наблюдаются существенные пробелы в знаниях, умениях и владениях основными навыками практического использования знаний, фрагментарное усвоение основного программного материала; фрагментарное ознакомление с основной и с дополнительной литературой, рекомендованной программой, допускаются принципиальные ошибки при изложении материала.</p> <p>Требуемые компетенции не формируются.</p>	<i>Не зачтено</i>
---	-------------------

Результаты освоения дисциплины обучающимся определяются по четырехбалльной системе выставления оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов освоения дисциплины	Оценка
<p>Обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, основных правовых институтов, умение свободно выполнять практические задания, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Ответ обучающегося аргументирован.</p> <p>Показал сформированные знания, в целом успешное использование умений и владений основными навыками практического использования знаний. Требуемые компетенции сформированы.</p> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом лекционных и практических занятий по неважным причинам, отсутствия активной работы на практических занятиях.</p>	<i>Отлично</i>
<p>Обучающийся показал сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания, в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умений и владений основными навыками практического использования знаний.</p> <p>Усвоил основную и знаком с дополнительной литературой; демонстрирует знание программного материала, умение выполнять практические задания; правильно, но не всегда точно и аргументировано излагает материал.</p> <p>Требуемые компетенции в целом сформированы.</p> <p>Оценка «хорошо» не ставится в случаях систематических пропусков обучающимся лекционных и практических занятий по неважным причинам.</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Обучающийся усвоил основной программный материал в объеме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии; в целом справляется с выполнением</p>	<i>Удовлетворительно</i>

<p>заданий, предусмотренных программой; имеет фрагментарные знания по основным нормативным актам, основной литературой, рекомендованной программой; испытывает затруднения с использованием умений и владений основными навыками практического использования знаний, с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса</p> <p>Требуемые компетенции формируются.</p>	
<p>У обучающегося наблюдаются существенные пробелы в знаниях, умениях и владениях основными навыками практического использования знаний, фрагментарное усвоение основного программного материала; допускаются принципиальные ошибки при изложении материала и выполнении предусмотренных программой заданий.</p> <p>Требуемые компетенции не формируются.</p> <p>Обучающийся отказался от ответа</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

Шкала оценивания курсовой работы

Оценка «отлично» выставляется в том случае, если:

выбор темы исследования обоснован, актуальность доказана;
содержание работы раскрывает заявленную тему, результаты отражают решение поставленных в исследовании задач;

цель сформулирована четко и в конце работы достигнута;

логика изложения убедительна;

введение, основная часть, выводы лаконичны, содержательны, обоснованы;

в работе на основе изучения необходимого и достаточного спектра нормативного материала, разнообразных учебных, монографических и иных научных источников, проведен самостоятельный анализ теоретического, судебного и фактического материала;

работа выполнена самостоятельно, имеет творческий характер;

проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично;

в работе проведен правовой анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, проведены анализ правоприменения и состояния нормотворческой деятельности, показывающие умение автора формализовать результаты исследования;

в работе делаются самостоятельные выводы с серьезной и обоснованной аргументацией;

список использованных источников по теме работы представлен в необходимом и достаточном объеме;

приложения к работе (в случае их необходимости) иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы;

работа безукоризненна в отношении оформления (орфография, стиль, цитаты, ссылки и т.д.);

все этапы выполнены в срок;

по своему содержанию и форме работа соответствует предъявленным требованиям;

на защите обучающийся демонстрирует полное свободное владение материалом, терминологией; хорошо и в полной мере ориентируется в рассматриваемой области; показывает широкое знание теоретических подходов к проблеме, уверенно и грамотно отвечает на все поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется, если:

выбор темы исследования обоснован, показана ее актуальность;

содержание работы в целом соответствует выбранной автором теме, результаты отражают решение поставленных в исследовании задач;

цель сформулирована грамотно и в конце работы достигнута;

логика изложения убедительна;

введение, основная часть, выводы лаконичны, содержательны, обоснованы;

в работе на основе изучения достаточного спектра нормативного материала, разнообразных учебных, научных источников даётся самостоятельный анализ теоретического и фактического материала;

в работе делаются самостоятельные обоснованные и аргументированные выводы;

работа оформлена в полном соответствии с требованиями;

на защите обучающийся демонстрирует свободное владение материалом, терминологией и ориентируется в рассматриваемой области;

показывает знание теоретических подходов к проблеме, уверенно и грамотно отвечает на большую часть вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, когда:

выбор темы не вызывает сомнения, но ее обоснование требует дополнительных доказательств;

результаты отражают решение поставленных в исследовании задач;

цель сформулирована обобщённо, в целом достигнута, введение, основная часть, выводы недостаточно раскрыты, но убедительны;

в работе, при достаточном разнообразии источников дан фрагментарный самостоятельный анализ теоретического и фактического материала;

в работе содержатся элементы механического отражения фактов, самостоятельные выводы недостаточно обоснованы и аргументированы;

работа оформлена в соответствии с требованиями;

на защите обучающийся демонстрирует недостаточное владение материалом и терминологией, автор в целом знаком с современным состоянием проблемы;

полнота цитируемой в работе литературы доказывает его осведомленность, допускает несущественные ошибки и неточности при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

тема работы не соответствует профилю (направленности программы);

содержание работы не соответствует теме;

актуальность исследования не определена;

поставленные в исследовании задачи не решены;
цель не сформулирована, структура работы искажена;
слабая база использованных источников, отсутствие самостоятельного анализа литературы и фактического материала;
в работе выводы не связаны с полученными результатами и не раскрывают их;
имеются недостатки в оформлении работы;
неуверенная защита работы, автор не владеет материалом, путается в терминологии, не может ответить на значительную часть вопросов.

Перечень обобщённых критериев оценки знаний, умений, навыков и оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания:

- полнота знаний теоретического материала;
- полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач, выполнения типовых заданий/упражнений;
- умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из заданных теоретических, научных, справочных, энциклопедических источников;
- умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать правовую информацию из самостоятельно найденных теоретических источников;
- умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений;
- умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;
- умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;
- умение соблюдать заданную форму изложения (доклад, другое);
- умение пользоваться ресурсами глобальной сети (интернет);
- умение пользоваться нормативными документами;
- умение создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью;
- умение определять, формулировать правовую проблему и находить пути ее решения;
- умение самостоятельно принимать решения на основе проведенных исследований;
- умение и готовность к использованию основных (изученных) прикладных программных средств;
- Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы;
- Другое.

Критерии оценивания компетенций:

- способность к публичной коммуникации (демонстрация навыков публичного выступления и ведения дискуссии на профессиональные темы, владе-

ние нормами литературного языка, профессиональной юридической терминологией, этикетной лексикой);

- способность эффективно работать самостоятельно;
 - способность эффективно работать в команде;
 - готовность к сотрудничеству, толерантность;
 - способность организовать эффективную работу команды;
 - способность к принятию управленческих решений;
 - способность к профессиональной и социальной адаптации;
 - способность понимать и анализировать социальные, экономические и правовые последствия своей профессиональной деятельности;
 - владение навыками здорового образа жизни;
 - готовность к постоянному развитию;
- способность использовать широкие теоретические и практические знания в рамках данной отрасли права.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Примерный перечень вопросов устного опроса

1. Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.
2. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
3. Локальные нормативные акты в системе источников трудового права: понятие и виды.
4. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
5. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Факторы дифференциации.
6. Роль судебной практики для применения норм трудового законодательства.
7. Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ от 03.2004 № 2 (с изменениями от 28.12.2006) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».
8. Понятие и классификация принципов российского трудового права.
9. Свобода труда как принцип трудового права.
10. Запрет принудительного труда как принцип трудового права.
11. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права.
12. Субъекты трудового права: понятие, виды и их правовой статус.
13. Работник как субъект трудового права.
14. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.

15. Профсоюзы как субъекты трудового права: понятие, задачи и функции. Правовое регулирование деятельности профсоюзов.
16. Права профессиональных союзов и их классификация. Представительство и защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
17. Гарантии реализации прав профессиональных союзов в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Темы докладов

1. Понятие и классификация принципов российского трудового права.
2. Свобода труда как принцип трудового права.
3. Запрет принудительного труда как принцип трудового права.
4. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права.
5. Субъекты трудового права: понятие, виды и их правовой статус.
6. Работник как субъект трудового права.
7. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.
9. Профсоюзы как субъекты трудового права: понятие, задачи и функции. Правовое регулирование деятельности профсоюзов.
10. Права профессиональных союзов и их классификация. Представительство и защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Гарантии реализации прав профессиональных союзов в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Типовые ситуационные задачи

Тема 1.

Задача 1. Слесарь Рогов принят на работу на машиностроительный завод «Калибр» 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?

Задача 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 предприятием состояли рабочие?

Задача 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Иванов был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ¹ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного

по профилю акционерного общества. Может ли Иванов обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

Тема 2.

Задача 1. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор предприятия заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

Задача 2. Проанализируйте ТК РФ и другие нормативные правовые акты, являющиеся частью трудового права, и найдите по две материальные, обязывающие, уполномочивающие, рекомендательные и дозволительные правовые нормы. Определите в этих нормах наличие гипотезы, диспозиции, санкции.

Задача 3. Инженеру коммерческой организации (со 100%-ным 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 отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

Тема 3.

Задача 1. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное постановление Пленума Верховного Суда РФ?

Задача 2. 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?

Тема 4.

Задача 1. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия. Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора

Задача 2. 17-летний ученик колледжа Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство. Правомерен ли отказ? Нарушены ли в этом случае принципы трудового права? С какого возраста, и при каких условиях граждане могут быть субъектами трудового права?

Тема 5

Задача 1. Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации. Правомерен ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы? Какие принципы трудового права нарушены?

Задача 2. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта общества «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Манкевич 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?

Тема 6.

Задача 1. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответству-

ют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

Задача 2. За период времени более 8 месяцев учителям образовательной организации 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?

Тема 7.

Задача 1.

Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная — должность помощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель. Существуют ли у работодателя 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?

Задача 2.

Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром «Время». При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение. Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение. Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием «Разряд» о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался. По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным. Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

Тема 8.

Задача 1. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задача 2. 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?

Тема 9

Задача 1. 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?

Задача 2. 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?

Тема 10.

Задача 1. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

Задача 2. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в акционерном обществе работникам, поступившим на работу, предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Тема 11.

Задача 1. Профсоюзный комитет и представители работодателя автотранспортного предприятия № 1 в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистами. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более шести рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и в каком порядке?

Задача 2. Представители работников и руководитель филиала транспортной организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Тема 12.

Задача 1. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

Задача 2. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Ивлев, в прошлом — монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Ивлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Ивлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответ-

ствующей его профессии. От обоих вариантов Ивлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Ивлев 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?

Тема 13.

Тема 14.

9.6.4. Содержание тестов для текущего контроля

1. Законодательство о труде не распространяется:
 - а) на государственных служащих;
 - б) лиц, лишенных свободы по приговору суда;
 - в) лиц, работающих по трудовому договору у индивидуальных предпринимателей;
 - г) лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом;
 - д) работников транспортных предприятий.
2. Коллективный договор на предприятиях вступает в силу:
 - а) с момента подписания сторонами;
 - б) со дня регистрации в органах по труду;
 - в) со дня, установленного работодателем;
 - г) со дня, установленного в коллективном договоре.
3. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение:
 - а) трех дней по истечении срока, предусмотренного для обжалования;
 - б) пяти дней по истечении срока;
 - в) десяти дней по истечении срока.
4. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только после:
 - а) обязательного собеседования с представителем федерального органа исполнительной власти в области транспорта;
 - б) обязательной сдачи зачета по требованиям охраны труда;
 - в) обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).
5. Контракт — это:
 - а) синоним трудового договора, заключаемого с работниками транспорта;
 - б) особая форма трудового договора;
 - в) срочный трудовой договор.

68

6. Временными считаются работники, заключившие трудовой договор на срок:

- а) до двух месяцев;
- б) до одного года;
- в) до шести месяцев;
- г) до пяти лет.

7. **Возраст гражданина, с которого допускается заключение трудового договора на предприятиях:**

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) **16 лет;**
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

8. Совмещение профессий (должностей) на предприятиях — это:

- а) **синоним совместительства;**
- б) совмещение работы с обучением на очных отделениях;
- в) расширение объема работ в рамках рабочего времени.

9. Согласие работника требуется:

- а) при любом переводе;
- б) только при переводе в другую местность;
- в) при переводе на постоянную работу;
- г) при переводе в другое подразделение.

10. В связи с уходом на пенсию по старости трудовой договор с работником расторгается:

- а) по инициативе работника;
- б) по инициативе работодателя.

11. Право на отпуск имеют на предприятиях:

- а) временные работники, проработавшие два месяца;
- б) совместители;
- в) лица, проработавшие 11 календарных месяцев на условиях гражданско-правового договора, связанного с трудом.

69

12. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) 1 месяц;
- б) 6 месяцев;
- в) 12 месяцев.

13. Гарантируется ли минимальный размер оплаты труда при установлении неполного рабочего времени работникам:

- а) да;
- б) нет.

14. Работа на условиях ненормированного рабочего времени работникам компенсируется:

- а) отгулом
- б) повышенной оплатой;

- в) предоставлением дополнительного неоплачиваемого отпуска;
 - г) предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.
15. Коллективные трудовые споры рассматриваются:
- а) комиссиями по трудовым спорам;
 - б) примирительными комиссиями;
 - в) в трудовом арбитраже;
 - г) в арбитражном суде;
 - д) в профсоюзном комитете.
16. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется:
- а) место работы (должность);
 - б) место работы (должность) и средняя заработная плата;
 - в) место работы (должность) не сохраняется, но период отпуска засчитывается в общий трудовой стаж.
17. Основанием возникновения правоотношения на предприятии является:
- а) заключение трудового договора;
 - б) заключение трудового договора или фактический допуск к работе;
- 70
- в) заключение трудового договора, избрание на должность.
18. Правоотношения по трудоустройству:
- а) предшествуют трудовым;
 - б) сопутствуют трудовым;
 - в) вытекают из трудовых.
19. Срок действия коллективного соглашения, заключаемого на предприятии, не может превышать:
- а) одного года;
 - б) трех лет;
 - в) пяти лет.
20. Работник обязан возместить работодателю:
- а) причиненный ему ущерб, связанный с затратами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества;
 - б) прямой действительный ущерб;
 - в) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду.
21. Место и дата заключения трудового договора относятся:
- а) к сведениям, включаемым в трудовой договор;
 - б) дополнительным условиям договора.
22. На какой срок работник предприятия может быть переведен без его согласия при чрезвычайных обстоятельствах:
- а) на три месяца;
 - б) на два месяца;
 - в) на один месяц;
 - г) на четыре месяца.
23. Работники должны быть предупреждены об увольнении по сокращению штатов:

- а) за один месяц;
- б) за два месяца;
- в) за три месяца;
- г) за четыре месяца.

71

24. Максимальная продолжительность сверхурочных работ в год установлена законом в размере:

- а) 100 часов;
- б) 120 часов;
- в) 150 часов;
- г) 200 часов.

25. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме, — это:

- а) вредный производственный фактор;
- б) опасный производственный фактор;
- в) тяжелый производственный фактор.

26. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества организации:

- а) с любыми работниками;
- б) с работниками, проработавшими в организации менее одного года;
- в) с руководителем организации; его заместителем, главным бухгалтером.

27. По требованию представительного органа работников к дисциплинарной ответственности могут быть привлечены:

- а) руководитель и главный бухгалтер организации;
- б) руководитель организации и его заместители;
- в) руководители структурных подразделений.

28. В рабочее время работника предприятия включаются:

- а) перерывы для кормления ребенка до полутора лет;
- б) перерывы для отдыха и питания;
- в) междусменные перерывы.

29. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем:

- а) за один месяц до его начала;
- б) две недели до его начала;
- в) три дня до его начала.

72

30. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- а) имеющим двух и более детей;
- б) с наибольшим стажем работы у данного работодателя;
- в) с более высокой производительностью труда и квалификацией.

31. К числу целей трудового законодательства относятся:

- а) защита прав членов семей работников;

- б) обеспечение высокого материального уровня жизни работников;
 - в) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
 - г) создание благоприятных условий труда.
32. Источниками трудового права являются:
- а) трудовой договор;
 - б) коллективный договор;
 - в) приказ работодателя о приеме на работу;
 - г) законодательство о труде.
33. Трудовыми являются отношения, связанные:
- а) с личным выполнением трудовых обязанностей;
 - б) контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства;

9.6.5. Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Понятие трудового права, его место в общей системе российского права. Роль и функции трудового права, тенденции его развития.
2. Предмет трудового права. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом.
3. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание. Основания возникновения трудовых правоотношений.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым: понятие, виды, общая характеристика, роль и значение.
5. Метод трудового права: понятие и особенности. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.
6. Система трудового права как отрасли права и как науки.
7. Предмет, метод и система науки трудового права.
8. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, регулирующих отношения, связанные с трудом (гражданского, административного права и права социального обеспечения).
9. Понятие и классификация источников трудового права. Особенности системы источников трудового права.
10. Международные акты о труде в системе источников трудового права: Всеобщая декларация прав человека ООН 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998г.), конвенции и рекомендации Международной организации труда.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.
12. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Фе-

дерации в сфере правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

13. Локальные нормативные акты в системе источников трудового права: понятие и виды.

14. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

15. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Факторы дифференциации.

16. Роль судебной практики для применения норм трудового законодательства.

Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (с изменениями от 28.12.2006) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

17. Понятие и классификация принципов российского трудового права.

18. Свобода труда как принцип трудового права.

19. Запрет принудительного труда как принцип трудового права.

20. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права.

21. Субъекты трудового права: понятие, виды и их правовой статус.

22. Работник как субъект трудового права.

23. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.

24. Профсоюзы как субъекты трудового права: понятие, задачи и функции. Правовое регулирование деятельности профсоюзов.

25. Права профессиональных союзов и их классификация. Представительство и защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

26. Гарантии реализации прав профессиональных союзов в сфере трудовых и 26 непосредственно связанных с ними отношений.

27. Правовой статус объединений работодателей.

28. Понятие, формы, уровни, принципы, значение социального партнерства в сфере труда.

29. Субъекты социального партнерства.

30. Коллективные переговоры: понятие, порядок ведения, гарантии и компенсации работникам, участвующих в коллективных переговорах.

31. Понятие, стороны, содержание коллективного договора, порядок его заключения. Действие коллективного договора.

32. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, содержание, порядок

разработки и заключения. Действие соглашений.

33. Участие работников в управлении организацией как форма социального партнерства.

34. Понятие рынка труда и занятости населения. Основные направления государственной политики в области обеспечения занятости населения.

35. Понятие и правовой статус безработного. Порядок и условия признания граждан безработными. Подходящая работа (правовые критерии).

36. Трудоустройство и квотирование рабочих мест. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
37. Понятие, сущность и значение трудового договора. Признаки, ограничивающие трудовой договор от смежных, гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда
38. Содержание трудового договора.
39. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу.
40. Гарантии гражданам при приеме на работу. Запрет необоснованных отказов в приеме на работу.
41. Трудовая книжка: понятие, значение, порядок ведения.
42. Испытание при приеме на работу: понятие и правовые последствия.
43. Виды трудовых договоров и основания их классификации. Случаи и порядок заключения срочного трудового договора.
44. Аттестация в трудовом праве: понятие, значение, порядок ее проведения. Правовые последствия аттестации.
45. Перевод: понятие, виды, отличия от перемещения и изменения условий трудового договора.
46. Классификация переводов на другую работу.
47. Временные переводы на другую работу: понятие и порядок осуществления.
48. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
49. Отстранение работника от работы: понятие и основания.
50. Основания прекращения трудового договора: общая характеристика и их классификация.
51. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
52. Расторжение срочного трудового договора.
53. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за совершение виновных действий работником.
54. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя вне связи с виновными действиями работников.
55. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
56. Гарантии от необоснованного увольнения. Дополнительные юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
57. Порядок увольнения и производства расчета. Выходные пособия.
58. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
59. Защита персональных данных работника.
60. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
61. Ученический договор: понятие, содержание, форма, срок действия.
62. Понятие, методы и значение правового регулирования рабочего времени. Виды и нормы рабочего времени.

63. Режим и учет рабочего времени: понятие и виды. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях экономики.
64. Сверхурочная работа: понятие и порядок привлечения.
65. Понятие и виды времени отдыха. Конституционное право работников на отдых и гарантии его реализации.
66. Отпуска: понятие и виды.
67. Порядок реализации право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
68. Понятие, структура, функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
69. Государственные гарантии по оплате труда работников: минимальный размер заработной платы, порядок и сроки выплаты заработной платы, ограничение оснований и пределов удержания.
70. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Общая характеристика оплаты труда в бюджетной сфере.
71. Формы и системы оплаты труда.
72. Оплата при отклонении от нормальных условий труда.
73. Понятие среднего заработка и порядок его исчисления.
74. Понятие гарантий по нормам трудового права и случаи их предоставления.
75. Понятие компенсаций по нормам трудового права и случаи их предоставления.
76. Гарантии и компенсации работникам при направлении в служебную командировку.
77. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
78. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.
79. Поощрения за труд: понятие, виды, значение, основания и порядок их применения.
80. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности: понятие и виды. Дисциплинарный проступок: понятие и его состав.
81. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, значение, основания и порядок их применения и снятия.
82. Понятие, признаки, виды и значение материальной ответственности сторон трудового договора.
83. Материальная ответственность работника: основания, условия, порядок определения размера возмещаемого ущерба.
84. Виды материальной ответственности работника. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.
85. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания, условия, порядок привлечения.
86. Основания и порядок возмещения морального вреда работнику.

87. Понятие, содержание и значение охраны труда. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.

88. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

89. Защита трудовых прав работников: понятие, формы и способы.

90. Органы, осуществляющие государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, и их полномочия.

91. Ответственность работодателя за нарушение норм по охране труда и трудового законодательства.

92. Понятие и классификация трудовых споров. Причины и условия возникновения 28 трудовых споров. Нормативные акты, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров

93. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, порядок разрешения

94. Комиссия по трудовым спорам (КТС): организация, компетенция и порядок рассмотрения споров. Вынесение и исполнение решений КТС.

95. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров судом. Порядок исполнения судебных решений по трудовым спорам.

96. Коллективные трудовые споры: понятие, виды, порядок возникновения.

97. Примирительные процедуры как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие и порядок осуществления.

98. Право на забастовку: понятие, сущность, порядок реализации.

99. Незаконные забастовки: понятие, виды, порядок и правовые последствия признания забастовки незаконной.

100. Международно-правовое регулирование труда.

9.6.6. Примерные ситуационные задачи для промежуточной аттестации

Задача 1. 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 РФ 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?

Задача 2. В российское общество «Титаник» обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете «Работа для вас». Генеральный директор общества после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении ру-

ководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).

Руководитель ОАО «Титаник» оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное общество. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в обществе гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам. Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления, избран советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров). Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?

Задача 3. 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?

Задача 4. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в кафе. Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь

Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

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

Задача 5. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 20 января 2018 года, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задача 6. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института (НИИ). 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

Задача 7. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 февраля. 14 марта с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 8. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова — одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем, поэтому предложение было сделано Макаровой. Пра-

вомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, следует вынести суду?

Задача 9. Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни. Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя. В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

Задача 10. Абрамовский, начальник диспетчерской службы аэропорта, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2017 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?

Задача 11. При принятии правил внутреннего трудового распорядка 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?

Задача 12 Уполномоченный по охране труда выявил факты, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В связи с этим уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф. Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

Примерный вариант задания письменной аудиторной работы

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Задание 1

Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателями. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями: по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, заключению коллективных договоров и соглашений; материальной ответственности в сфере труда; надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; разрешению трудовых споров. Метод трудового права и его особенности.

Задание 2.

Соотношение централизованного, коллективно - договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Понятие трудового права как отрасли российского права.

Система трудового права. Общая и особенная часть. Институты отрасли трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.)

Тема 2. Источники, принципы и функции трудового права

Задание 1

Понятие источников трудового права. Виды источников трудового права. Особенности системы источников трудового права.

Задание 2.

Общая характеристика важнейших источников трудового права. Конституция Российской Федерации как важнейший источник, закрепляющий основные принципы регулирования труда. Международные стандарты трудовых прав. Значение международных договоров, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), иных международных актов: Европейской социальной хартии, конвенций и договоров СНГ. Соотношение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и норм международного права.

Тема 3. Трудовые правоотношения и производные от них виды правоотношений

Задание 1

Понятие и виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение, его особенности структура. Стороны трудовых отношений. Содержание трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отноше-

ний (трудовой договор; избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу; назначение на должность, утверждение в должности; направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; судебное решение о заключении трудового договора; фактическое допущение к работе). Основания изменения и прекращения трудовых отношений.

Задание 2.

Отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями: их субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения. Правоотношения по обеспечению занятости; организационно-управленческие; правоотношения по профессиональной подготовке непосредственно у работодателя; правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда

Задание 1

Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем. Стороны и формы социального партнерства. Участие работников в управлении организацией

Органы социального партнерства. Полномочия Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и соответствующих комиссий в субъектах Российской Федерации.

Задание 2.

Понятие и значение коллективного договора. Содержание коллективного договора. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.

Социально-партнерские соглашения. Понятие и роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений. Сфера действия и виды соглашений, их содержание. Участники соглашения. Порядок и сроки разработки соглашений. Заключение соглашений и порядок присоединения к ним.

Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Задание 1

Общая характеристика законодательства о занятости. Система и компетенция органов содействия занятости населения в РФ. Федеральная служба по труду и занятости и ее компетенция в сфере обеспечения занятости.

Задание 2.

Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными. Порядок регистрации гражданина в качестве безработного, этапы регистрации. Правовая организация трудоустройства. Подходящая работа: понятие и критерии.

Тема 6. Трудовой договор

Задание 1

Понятие и признаки трудового договора. Отграничения трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора. Виды трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. Персональные данные работника.

Задание 2.

Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением работником виновных действий. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Тема 7. Рабочее время и время отдыха

Задание 1

Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.

Задание 2.

Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков, их продолжительность. Ежегодные отпуска работников. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Условия предоставления дополнительных отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 8. Заработная плата (оплата труда)

Задание 1

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Методы правового регулирования заработной платы. Системы оплаты труда. Премирование.

Задание 2.

Государственные гарантии по оплате труда работника. Минимальный размер оплаты труда. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.

Тема 9. Дисциплина труда

Задание 1

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутрен-

него трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя. Уставы, положения о дисциплине.

Задание 2.

Дисциплинарная ответственность: понятие и виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения и снятия.

Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задание 1

Понятие материальной ответственности и ее специфика. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Основания материальной ответственности. Виды материальной ответственности.

Задание 2.

Основания и порядок привлечения к материальной ответственности работника. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Тема 11. Охрана труда

Задание 1

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Задание 2.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 12. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Задание 1

Понятие и способы защиты трудовых прав работников.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие и виды.

Задание 2.

Самозащита работниками трудовых прав.

Тема 13. Трудовые споры

Задание 1

Индивидуальные трудовые споры, понятие и причины их возникновения. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Задание 2.

Понятие коллективного трудового спора и причины его возникновения. Виды коллективных трудовых споров. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров

Тема 14. Особенности регулирования труда от дельных категорий работников

Задание 1

Особенности регулирования труда работников транспорта.

Задание 2.

Особенности регулирования труда работников прокуратуры, таможенных органов, судей.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства.
7. Роль и функции трудового права.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (общая характеристика).
12. Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика)
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
15. Конституционные принципы правового регулирования труда.
16. Субъекты трудового права (общая характеристика).
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основная функция профсоюзов.
20. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
21. Система правоотношений в науке трудового права.

22. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
23. Содержание трудового правоотношения.
24. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
25. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением. Их субъекты и содержание.
26. Принципы социального партнерства.
27. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
28. Структура и содержание коллективного договора.
29. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
30. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
31. Ответственность сторон социального партнерства.
32. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
33. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.
34. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
35. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
36. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
37. Стороны трудового договора.
38. Содержание трудового договора.
39. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
40. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
41. Трудовая книжка и ее значение.
42. Виды трудовых договоров.
43. Срочный трудовой договор.
44. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
45. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
46. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
47. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
48. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

49. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
50. Особенности регулирования труда надомников.
51. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
52. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
53. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
54. Понятие и виды переводов на другую работу.
55. Временный перевод на другую работу.
56. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
57. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
59. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
60. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
61. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
62. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
63. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
64. Защита персональных данных работника .
65. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие.
66. Понятие и виды рабочего времени.
67. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
68. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
69. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
70. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
71. Понятие и виды времени отдыха.
72. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
73. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
74. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
75. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
76. Тарифная система и ее элементы.

77. Формы и системы оплаты труда, их понятие и разновидности.
78. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
79. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
80. Ограничение удержаний из заработной платы.
81. Нормирование труда.
82. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
83. Трудовые льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
84. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
85. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
86. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
87. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
88. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации: понятие, основания и условия.
89. Ограниченная материальная ответственность работников.
90. Полная материальная ответственность работников.
91. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его возмещения.
92. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
93. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.
94. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.
95. Порядок расследования несчастных случаев на производстве
96. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
97. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
98. Понятие, виды и причины трудовых споров.
99. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их рассматривающие.
100. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
101. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
102. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом.
103. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников.

104.Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.

105.Исполнение решений КТС и судебных органов по индивидуальным трудовым спорам.

106.Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.

107.Порядок образования примирительных органов и рассмотрение в них коллективных трудовых споров.

108.Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.

109.Международная организация труда, ее цели и задачи. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.

Общая характеристика зарубежного трудового законодательства.

Типовые задачи для проведения промежуточной аттестации

1. С маляром Семёновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда были завершены, Семёнов потребовал, кроме оговорённой оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

2. В клубе фабрики к Новому году организовали ёлку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения ёлки сделал электромонтёр фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у ёлки организовал массовик Макаров, приглашённый культработником клуба за определённую плату.

В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

3. Сформулируйте понятие источников трудового права, их виды и особенности.

- а) международным актам;
- б) Трудовому кодексу РФ.

4. Объясните соотношение принципов правового регулирования труда с субъективными правами и обязанностями.

5. Проведите анализ норм трудового законодательства с точки зрения отражения в них соответствующих основных принципов. Поясните на конкретных примерах, какие нормы выступают гарантиями тех или иных основных трудовых прав и как осуществляется конкретизация основных принципов правового регулирования труда в институтах данной отрасли.

6. Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу.

Какое решение должен вынести суд?

7. Работник одной из организаций обратился в суд с исковым заявлением о взыскании недоплаченной части заработной платы за четыре года работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трёхлетнего срока исковой давности, установленного Гражданским кодексом РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Помимо того, представитель ответчика, что такая задолженность образовалась до вступления в силу Трудового кодекса, а согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ орган, рассматривающий коллективный трудовой спор, может выносить решение о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объёме.

Сформулируйте мотивированное решение суда по этому вопросу.

8. Постникова устроилась на работу в Тверское отделение акционерного коммерческого Сберегательного банка Российской Федерации (Сбербанка России), расположенное в г. Москве.

Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя?

К кому Постникова может предъявлять исковые требования в случае возникновения трудового спора?

9. Начальник лаборатории Шлыков был избран освобождённым председателем профкома профсоюза. Через два года его переизбрали и, так как на его месте работал другой работник, предложили должность заместителя начальника лаборатории. Однако Шлыков настаивал на предоставлении прежней должности.

Решите дело по существу.

10. Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Владимировым и Соколовым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства .Фадеевой.

В каких правоотношениях с издательством находятся вышеуказанные лица?

11. При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется юрисконсульт – член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организа-

цию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистка?

Правы ли представители департамента финансов, отметившие нарушение штатной дисциплины?

12. Учителей средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования. В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется с работы общим собранием коллектива работников.

Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях.

Из какого юридического состава возникают трудовые правоотношения у директора завода?

13. В редакцию газеты «Солидарность» поступило письмо от Потаповой – вдовы бывшего работника угольного предприятия, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора. При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения:

а. Имеет ли право Потапова требовать с отдела кадров возможность ознакомиться её с текстом коллективного договора?

б. Может ли действие коллективного договора распространяться на членов семьи работника?

с. Правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника?

Подготовьте обоснованные ответы на поставленные вопросы.

14. В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?

15. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести дальнейшие переговоры по спорному вопросу.

Правомерны ли действия руководителя?

Подготовьте обоснованный ответ.

16. Инвалид Петраков обратился в орган службы занятости с целью регистрации его в качестве безработного. При этом Петраков указал, что в настоящее время он не работает, и представил индивидуальную программу реабилитации инвалида, в которой содержалось заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Рассмотрев представленные документы, орган службы занятости отказал Петракову в регистрации его в качестве безработного, ссылаясь на получение им пенсии по инвалидности.

Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Петракова в качестве безработного?

Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?

17. Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с её ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органы службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил.

Правомерны ли действия органов службы занятости?

В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

18. Орган службы занятости снизил безработному Трофимову размер пособия по безработице на 20% за отказ от двух вариантов подходящей работы на оставшийся период выплаты пособия (6 месяцев). Считая такое решение незаконным, Трофимов обжаловал его в судебном порядке.

Какое решение должен вынести суд по спору?

В каких случаях допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок?

19. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приёме на работу на торфопредприятие, намереваясь там работать постоянно. Трудового договора с ним в письменной форме не заключили, с приказом о приёме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступить к работе трактористом.

5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу.

Каков должен быть ответ юриста?

Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

20. Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на

основании п. 5 ст. 77 ТК РФ на работу в вышестоящую организацию – объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через три недели после оформления приёма на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Романовой по ст. 71 ТК РФ как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за решением возникшего трудового спора.

Законно ли увольнение Романовой.

21. Ручьёва обратилась с просьбой принять её на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьёвой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приёме на работу.

Может ли Ручьёва обжаловать отказ в приёме на работу?

Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приёме на работу необоснованным?

В каких случаях отказ в приёме на работу признаётся необоснованным?

На основании чего?

22. Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевёл её на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы. Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

23. Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещён для работы на автобусе, от которой отказался.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным перевод на другую работу?

24. Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, на работу по срочному трудовому договору?

Бухгалтер Макеева 18 августа 2006 года подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2006 года она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2006 года был издан приказ об её увольнении с 20 августа 2006 года по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

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

Законно ли данное решение?

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

26. При проведении проверки первичной документации по учёту труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из референтов федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

27. Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психологического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

28. Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приёме на работу на должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим не согласилась. Директор столовой принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

29. С 17 летним токарем Стариковым был заключён ученический договор для профессиональной переподготовки. В содержании договора предусматривалось полное освобождение Старикова на период ученичества от работы по трудовому договору с обучением в течение месяца новой специальности. При этом время ученичества в течение недели было определено продолжительностью 40 часов.

Правомерно ли включение указанных положений в содержание ученического договора?

Как определяется максимальная продолжительность времени ученичества в течение недели?

30. Длительное время неработающий юрист Иванов обратился в юридическое бюро с целью трудоустройства. Руководитель юридического бюро согласился принять Иванова, но при условии предварительной профессиональной подготовки. Между Ивановым и юридическим бюро был заключён учениче-

ский договор, в котором предусматривалось, что после успешного прохождения обучения Иванов будет принят в юридическое бюро с месячным испытанием.

Нормами какого права регулируется содержание ученического договора в данном случае?

Правомерно ли включено в ученический договор условие об испытании при приёме на работу после ученичества?

31. С экономистом Столяровым был заключён ученический договор на повышение профессиональной квалификации. При этом в договоре предусматривалось, что в период обучения он полностью освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей по трудовому договору. На период обучения Столярову была предусмотрена выплата стипендии в размере трёхсот рублей в месяц. В связи с тем, что размер стипендии был установлен в размере ниже минимального размера оплаты труда. Столяров потребовал увеличения её размера.

Правомерны ли требования Столярова?

Каков порядок установления размера стипендии работникам на период обучения?

32. Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобуса был установлен режим, согласно которому продолжительность рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратилась с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников?

Возможен ли такой режим работы и при каких условиях?

33. В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребёнка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в её просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие её на складе необходимо в течение всего рабочего дня.

Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника?

В чём суть данного режима работы?

Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

34. В связи с необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезённого бетона. В связи с этим распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о т

ом, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы?

35. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласилась с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия.

В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников в выходной день?

Каков порядок привлечения к работам в выходные дни?

Законны ли действия директора?

36. В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5-го разряда Михайлов должен был уйти в отпуск на 28 календарных дней с 01 июля 2002 года. В связи с получением организацией дополнительного финансирования для выполнения важного заказа директор сообщил Михайлову, что в указанный период предоставить ему отпуск нельзя, так как выполнение заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия директора?

Как должен быть урегулирован этот вопрос?

Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в каком порядке?

37. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2002 года на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице 2 недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании ею отпуска?

38. В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться в разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя.

Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.

39. Старший экономист научно – исследовательского института Тимофеева поступила на работу 1 февраля 2002 года. В августе ей был предоставлен ежегодный отпуск на 28 календарных дней, а с 10 октября она ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания послеродового отпуска Тимофеева обратилась к директору института с просьбой предоставить ей с 1 марта 2003 года ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако получила отказ, поскольку к работе она не приступала и не имеет стажа, необходимого для получения отпуска.

Правомерны ли действия директора?

Как подсчитывается стаж работы, какие периоды учитываются при исчислении такого стажа?

40. В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нём указывалось, что за прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью.

4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет, указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым.

Имел ли право руководитель организации лишать рабочего Прохорова такого вознаграждения?

Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

41. Слесарь завода по ремонту оборудования Ключков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнял в течение четырёх часов подряд, по 4 часа ежедневно.

Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Ключкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника.

В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

42. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке опла-

тить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения.

Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставлять отгулы, а не оплачивать её, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику ещё одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего согласно присвоенного ему первому разряду.

Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и кроме того, начислить за эти дни премию из расчёта 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Предложите свой вариант разрешения данного спора.

43. Приказом руководителя организации сварщику 5 –го разряда механического цеха в мае был снижен квалификационный разряд до 3-го разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого решения явилась докладная записка начальника участка сварочных работ.

Считая приказ незаконным, работник обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу.

Какое решение должна вынести КТС?

44. При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в неденежной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников.

При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме (в рублях). В удовлетворении требований работников работодатель отказал, ссылаясь на условия заключённого коллективного договора.

Правомерно ли требование работников?

В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в неденежной форме?

Разрешите спор по существу.

45. Повар организации общественного питания Сёмин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха.

В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Сёмина выйти в

этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Сёмина?

Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации?

Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

46. Экономист организации Попов был вызван в суд в качестве истца по гражданскому делу. Суть дела заключалась в том, что его сосед по подъезду изменил с нарушением установленных местными органами власти правила размеры кухонного воздуховода между этажами. Тем самым нарушив правила эксплуатации жилого помещения.

Судебное разбирательство продолжалось два календарных дня, в течение которых Попов отсутствовал на работе. Суд удовлетворил требования истца полностью, взыскав с ответчика искомую сумму и моральный ущерб.

Между тем работодатель отказался оплатить Попову два рабочих дня, признав их нерабочими и, следовательно, не подлежащими оплате.

Попов обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам организации, в котором указал, что в суд он был вызван в качестве истца для решения спорного гражданского дела, и его явка согласно закону была обязательной. По мнению Попова, работодатель должен в данной ситуации гарантировать ему заработную плату за всё время отсутствия на работе как лицу, привлечённому к исполнению государственных обязанностей.

Правомерны ли требования Попова?

В каких случаях работодатель обязан гарантировать работнику сохранение заработной платы в случае отсутствия его на работе по уважительным причинам?

47. Приказом руководителя организации старший бухгалтер Миронов был переведён с его согласия на работу в филиал этой организации, расположенный в другой местности. При переезде обеспечил за свой счёт перевозку багажа Миронова, выплатил все причитающиеся суммы на него и его семью.

Проработав четыре месяца в филиале, Миронов нашёл себе другую работу в той же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить это заявление работодатель отказался и потребовал вернуть организации все компенсационные выплаты, полученные ранее при переезде. С заявлением о взыскании компенсационных выплат работодатель обратился в суд.

Подлежит ли удовлетворению требование истца?

Подготовьте проект решения суда.

48. Старший инженер производственного отдела организации Макаров приказом руководителя организации в мае был направлен на повышение квалификации с отрывом от работы на два месяца в отраслевой институт повышения квалификации, расположенный в другом городе. По окончании учёбы установленные в данном институте выпускные экзамены Макаров не сдал, и ему выдали справку о том, что он прослушал весь курс обучения.

По прибытии на основное место работы Макаров сдал в отдел кадров организации все отчётные документы, подтверждающие факт прохождения повышения квалификации в отраслевом институте повышения квалификации, включая и указанную справку.

Изучив отчётные документы, руководитель организации принял решение не оплачивать Макарову расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Правомерно ли решение руководителя организации в данной ситуации?

Как разрешить эту ситуацию, если возникнет трудовой спор?

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

Законны ли указанные дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка?

Каков порядок их применения?

50. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей).

Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

51. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

52. На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трём работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почётными грамотами, одного премировать и фотографию ещё одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Своё решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров.

Правомерны ли действия совета директоров?

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

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб?

Несёт ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнения работы, указанной в данной задаче?

54. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившееся в исправности оборудование и применив в экстремальных условиях не предусмотренные правилами ведения работ методы и приёмы. В противном случае работодателю мог быть причинён значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привёл к поломке части оборудования и агрегатов. Тем самым работодателю был причинён материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Работодатель лишил коллектив бригады премии, предусмотренной системой оплаты труда, за нарушение правил ведения буровых работ и потребовал от работников возмещения ущерба, вызванного поломкой бурового оборудования.

Правомерны ли требования работодателя?

Что понимается под нормальным хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

55. С работниками склада готовой продукции швейного объединения Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой работодатель заключил письменный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1

июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 18 тыс. рублей.

Должностной оклад Лобановой составляет 3600 руб., Гавриловой – 3300 руб., Волковой – 3000 руб., а Петровой – 2800 руб.

В октябре Лобанова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Гавриловой на весь декабрь был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

В каком порядке и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации?

Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников бригады в порядке возмещения материального ущерба, причинённого работодателю?

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

Несёт ли материальную ответственность работодатель за задержку выплаты заработной платы в данной ситуации?

Какое решение должен вынести суд, если работники обратятся с исковым заявлением о принудительном взыскании заработной платы с работодателя и возмещении им морального вреда?

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

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай?

Разрешите данную ситуацию по существу.

58. Монтажник Свиридов систематически нарушал требования инструкции по охране труда. 12 февраля 2006 г. при осмотре объекта начальник строительного управления увидел, что Свиридов выполняет монтажные работы на пятом этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За указанное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен выговор. Этим же приказом начальник участка, где работал Свиридов, был переведён в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда.

Правомерны ли действия руководителя строительного управления?

В роли инспектора правовой инспекции профсоюзов дайте обоснование правомерности или неправомерности данных действий.

59. По вине начальника смены завода по производству химических изделий Уварова имело место серьёзное нарушение технологического режима.

Узнав о случившемся, начальник цеха заявил, что примет самые серьёзные меры. Выяснилось, что Уваров, работая в должности начальника смены, регулярно допускает нарушения. В первые два года работы он посещал курсы повышения квалификации, за последние полтора года ему были объявлены два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. Начальник цеха потребовал от Уварова объяснительную записку и объявил ему, что тот переводится на должность аппаратчика.

В объяснительной записке Уваров в случившемся своей вины не отрицал, но с переводом на должность аппаратчика категорически не согласился.

Начальник цеха подал директору завода докладную записку, где пояснил, что Уваров не отвечает всем требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Уварова и сообщив об отказе его от перевода на должность аппаратчика, начальник цеха просил директора завода освободить Уварова от занимаемой должности по несоответствию занимаемой должности на основании п.3 ст. 81 ТК.

Правомерны ли действия администрации завода?

Разрешите данную ситуацию по существу.

60. 18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения с вязи.

После обращения в травматологический пункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на её просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику?

В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.

61. Проверив обоснованность жалобы Семёновой, уволенной из ЗАО «Луч», государственный инспектор труда появился на рабочем месте уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Семёновой, государственный инспектор труда выдал генеральному директору предписание, содержащее требование об отмене незаконного увольнения. Генеральный директор отказался выполнить данное предписание, ссылаясь на то, что в соответствии с Трудовым кодексом государственный инспектор труда обязан был поставить работодателя в известность о предстоящей проверке в организации.

**Как разрешить по существу возникшее противоречие?
Какими правами обладает государственный инспектор труда?
Каков порядок проведения проверок организаций и какими нормативными правовыми актами он регламентируется?**

62. При проведении плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Прометей» государственный инспектор труда принял решение об отстранении от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам работы. Генеральный директор общества отказался исполнить данное требование инспектора, объяснив это тем, что тот вправе лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц.

Правомерны ли действия генерального директора?

Может ли государственный инспектор труда принимать решения об отстранении работников от работы?

Какие государственные органы, помимо Федеральной инспекции труда, осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?

63. На железной дороге произошёл несчастный случай, жертвами которого оказались два человека. Комиссия по расследованию несчастного случая по просьбе администрации составила фиктивный акт, которым вся вина за несчастный случай была возложена на пострадавших. Об этом факте стало известно государственному инспектору по охране труда, который направил соответствующие материалы в прокуратуру.

Какое решение должен принять прокурор исходя из представленных ему материалов?

Каково соотношение надзорных полномочий прокурора с другими государственными надзорными органами Российской Федерации?

64. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета химического завода выявила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, поскольку там возникла угроза для жизни и здоровья работников. Директор завода обратился с жалобой в городскую прокуратуру.

В роли прокурора дайте юридическую оценку действий комиссии.

65. Генеральный директор ОАО «Связьинвест» своим приказом создал в организации КТС из девяти человек. Тем же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. Комиссия приступила к работе, но главный бухгалтер общества отказался исполнить решения КТС, мотивируя это тем, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

66. Гражданин Прохоров обратился к мировому судье с исковым заявле-

нием к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказался в приёме на работу. Судья отказал в приёме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах?

Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

67. Работники государственного унитарного предприятия прекратили работу 20 ноября 2005 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы.

Возможно ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

68. В ОАО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не достигли соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража.

Разрешите данную ситуацию по существу.

69. 15 декабря 2005 г. началась забастовка работников ОАО «Строймаш». При нормальной работе организации прекращение работы создало бы непосредственную угрозу для здоровья людей, однако работники не могли исполнять свои трудовые обязанности уже в силу отсутствия необходимых для этого оборудования и материалов. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Может ли быть признана данная забастовка незаконной?

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания дисциплины «Трудовое право» характеризуется совокупностью методов, приёмов и средств обучения, обеспечивающих реализацию содержания и учебно-воспитательных целей дисциплины, которая может быть представлена как некоторая методическая система, включающая методы, приемы и средства обучения. Такой подход позволяет более качественно подойти к вопросу освоения дисциплины обучающимися.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции и при освоении лекционных материалов

Лекции являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретической подготовки обучающихся по дисциплине. Лекции предназначены не только и не столько для сообщения какой-то информации, а, в первую очередь, для развития мышления обучаемых.

Одним из способов, активизирующих мышление, является такое построение изложения учебного материала, когда обучающиеся слушают, запоминают и конспектируют излагаемый лектором учебный материал, и вместе с ним участвуют в решении проблем, задач, вопросов, в выявлении рассматриваемых явлений. Такой методический прием получил название *проблемного изложения*.

Лекция приносит пользу и становится продуктивной, когда сопровождается записями обучающихся. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала.

Подробно составленный план вполне заменяет конспект. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника.

Приступая к изучению той или иной темы лекции, прежде всего, необходимо обращаться к первоисточникам, т. е. к федеральным законам, подзаконным нормативным актам, регулирующим порядок формирования, деятельность и иные вопросы.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной учебной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений

Следует внимательно прочитать нормативный акт или материалы судебной практики и попытаться выделить наиболее важные правовые нормы, обращая внимание на терминологию, стиль изложения, обоснование, мотивировку и т.д.

Затем обратиться к иным источникам: текстам лекций, учебникам и учебным пособиям, основной и рекомендуемой литературе, перечень которых предусмотрен настоящей РПД.

Методические рекомендации для обучающихся по освоению материалов практических занятий

Практическое занятие проводится в целях: выработки практических умений и приобретения навыков при решении управленческих задач, приобретения навыков нормотворческой и правоприменительной деятельности.

Главным содержанием этих занятий является практическая работа каждого студента, форма занятия – групповая, а основной метод, используемый на занятии – метод практической работы.

В дидактической системе изучения дисциплины практические занятия стоят после лекций. Таким образом, дидактическое назначение практических занятий – закрепление, углубление и комплексное применение теоретических знаний, выработка умений и навыков обучающихся в решении практических задач. Вместе с тем, на этих занятиях, осуществляется активное формирование и развитие навыков и качеств, необходимых для последующей профессиональной деятельности.

Интерактивные практические занятия по дисциплине имеют целью:

- углубление, расширение и конкретизацию теоретических знаний, полученных на лекции, до уровня, на котором возможно их практическое использование (разработка проектов договоров);
- решение конкретных практических задач с целью приобретения навыков применения норм права в сфере коммерческой деятельности, в том числе на предприятиях воздушного транспорта;
- отработку навыков и умений в пользовании материалами и обзорами судебной практики для информационно-аналитической работы;
- отработку умения использования ПК, справочными правовыми системами (СПС);
- проверку теоретических знаний.

Основу практических занятий составляет работа каждого обучаемого, по приобретению умений и навыков использования закономерностей, принципов, методов, форм и средств, составляющих содержание дисциплины в профессиональной деятельности и в подготовке к изучению других дисциплин, формирующих компетенции выпускника.

Практическим занятиям предшествуют лекции и целенаправленная самостоятельная подготовка обучающихся.

В зависимости от специфики темы практические занятия условно можно разделить на две группы.

Основным содержанием первой группы занятий является решение задач, юридических казусов, разработка документов, выполнение заданий и других работ, второй группы – овладение методикой анализа законодательства и принятия решений.

Любое практическое занятие начинается, как правило, с формулирования его целевых установок. Понимание обучающимися целей и задач занятия, его значения для специальной подготовки способствует повышению интереса к занятию и активизации работы по овладению учебным материалом.

Вслед за этим производится краткое рассмотрение основных теоретических положений, которые являются исходными для работы обучаемых на данном занятии. Обычно это делается в форме опроса обучающихся, который служит также средством контроля за их самостоятельной работой. Обобщение вопросов теории может быть поручено также одному из обучающихся. В этом случае соответствующее задание дается заранее всей учебной группе, что служит дополнительным стимулом в самостоятельной работе. В заключении преподаватель дает оценку ответов обучающихся и приводит уточненную формулировку теоретических положений.

Основную часть практического занятия составляет работа обучающихся по выполнению учебных заданий под руководством преподавателя.

Подготовка к практическому занятию обучающегося включает 2 этапа:

- организационный;
- закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы.

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

Конспекты могут проверяться преподавателем и стать основой для беседы на практическом занятии или для выполнения какого-либо задания. Подобного рода работа также может предполагать подготовку доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Предварительно следует продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия обучающиеся под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

При подготовке к практическим занятиям самостоятельно следует изучить нормативные правовые акты, основную и дополнительную литературу, судебную практику. Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Возникающие вопросы необходимо обсуждать на практических занятиях.

Для получения дополнительных и более глубоких знаний следует изучать монографическую литературу, научные статьи, указанные в списке дополнительной литературы.

Доклад(сообщение).

Целью подготовки доклада (сообщения) является привлечение внимания обучающихся к наиболее сложным вопросам курса, которые имеют не только теоретическое, но и практическое значение, формирование и развитие навыков самостоятельного изучения научной литературы, умения делать собственные аргументированные выводы и иллюстрировать их правильно подобранными примерами из судебной практики по делам, вытекающим из хозяйственных споров, выступать перед аудиторией и вести дискуссию.

Конкретные проблемы для освещения в докладах выбираются обучающимися перед соответствующим практическим занятием, после чего с преподавателем в обязательном порядке обсуждаются формулировка темы выступления и общее содержание доклада. При этом в докладе должны найти отражение: актуальность выбранной темы; цель проведения исследования; положения, раскрывающие основные проблемы; примеры из судебной практики; теоретические выводы, сделанные на основе проведенного исследования.

Доклад подготавливается в письменной форме, в конце даётся список использованной литературы. Все приводимые в тексте цитаты, примеры, статистические данные приводятся со ссылками на их источники. Ссылки на источники, также как и список использованной литературы, оформляются в строгом соответствии с требованиями библиографического стандарта.

Продолжительность доклада не должна превышать 7-10 минут в форме презентаций. После этого докладчику могут быть заданы вопросы. Текст доклада (вместе с презентационным материалом) в конце занятия передаётся преподавателю.

Продолжительность сообщения не должна превышать 5 минут, допускается презентация.

Обучающиеся должны быть готовы к участию в обсуждении докладов.

На что обратить внимание при выступлении (докладе):

1. Общее впечатление: внешний вид; речь (грамотная, самостоятельная, без использования шпаргалок, уверенная, свидетельствующая о знании темы); корректное и вежливое отношение к другим участникам учебного процесса.

2. Логика построения выступления: наличие обращения к слушателям учебной группы; определение актуальности работы; выявление проблемы, цели и задач работы; сообщение о наиболее важных содержательных элементах доклада; примеры, иллюстрирующие представленные сюжеты работы; выводы по итогам работы; наличие завершающей фразы (общий итог, перспективы разработки проблемы и т.д.).

3. Правильное использование специальных (юридических) понятий в разработке темы.

4. Грамотное использование наглядности (применение компьютерных технологий, наличие схем, графиков, таблиц, т.д., работающих на раскрытие темы).

Готовясь к устной презентации следует:

- продумать свое обращение к слушателям учебной группы;
- составить структуру устной презентации (не обязательно она полностью повторит письменный вариант работы, но непременно будет в целом соответствовать ему);

- в том случае, если планируется использовать электронную презентацию: сделать ее в соответствии со структурой устного выступления; подобрать иллюстративный ряд; избегать стремления включить всю информацию (проговариваемые тексты) в слайды презентации; добиться синхронизации устного выступления и представления слайдов электронной презентации; быть готовым к тому, что могут возникнуть неполадки с техникой (стоит продумать вариант презентации без использования техники);

- выучить структуру ответа: ключевая фраза, самые важные определения, идеи;

- к каждой части выступления желательно привести пример и прокомментировать его.

При подготовке к дискуссии по теме необходимо уточнить план ее проведения, продумать формулировки и содержание вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме. Дискуссии служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающегося по изучаемой дисциплине. Дискуссия предполагает свободный обмен мнениями по указанной тематике. Она начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения обучающихся. Обсуждение сообщения

совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам дискуссии, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения. В целях контроля подготовленности обучающихся и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе занятий может осуществлять текущий контроль знаний.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом дисциплины. Организация самостоятельной работы обучающихся (аудиторной и внеаудиторной) обеспечивает решение следующих задач: постепенной подготовки к переходу от изучения учебного материала к способности самостоятельно анализировать его, систематизировать материал, выделять главное, делать выводы, аргументировать.

При изучении дисциплины следует использовать следующие виды самостоятельной работы:

- поиск (подбор) литературы (в том числе электронных источников информации) по заданной теме, сравнительный анализ научных публикаций;
- написание письменного задания (эссе или реферата) по заданной теме;
- подготовка докладов, научных статей и участие в научных студенческих конференциях.

Аудиторная самостоятельная работа включает:

- самостоятельная работа над лекционным материалом;
- выполнение индивидуальных заданий и тестов.

Внеаудиторная самостоятельная работа включает:

- изучение базовой и общепрофессиональной литературы, материалов международных конференций по трудовому праву, газетных статей по темам программы;
- изучение обзоров судебной практики по делам возникающими по трудовым спорам, иных материалов судебной практики.
- подготовка сообщений, докладов и презентаций по темам программы.

Также используются модельные задания, тесты, анализ предложенной ситуации, составление процессуальных документов, индивидуальная работа студентов с Интернет- ресурсами.

Успешное выполнение тестовых заданий является одним из условий прохождения текущей аттестации по дисциплине.

Тестовые задания охватывают основные вопросы по дисциплине. Для выполнения тестовых заданий обучающиеся должны изучить лекционный материал по теме, соответствующие разделы учебников, учебных пособий и других источников.

Обучающийся имеет возможность самостоятельно готовиться к тестированию.

При изучении дисциплины необходимо руководствоваться действующим законодательством и разработанными на его основе подзаконными норматив-

ными актами.(последняя редакция на момент обновления СПС «Консультант.Плюс» и(или) других информационно-справочных систем)

Изучение дисциплины осуществляется в тесном взаимодействии с другими дисциплинами. Форма и способы изучения материала определяются с учетом специфики изучаемой темы. Однако во всех случаях необходимо обеспечить сочетание изучения научного толкования того или иного понятия, даваемого в учебниках и лекциях, с самостоятельной работой, выполнением практических заданий, подготовкой докладов.

Для успешного усвоения материала и получения устойчивых знаний требуется соблюдать следующие условия.

Во-первых, посещать лекционные занятия, на которых преподаватели акцентируют внимание на основных темах данного курса и их главных вопросах.

Во-вторых, важное значение имеют практические занятия, где обучающиеся не только получают новые знания, умения и навыки, но и закрепляют ранее полученные и имеют возможность проконсультироваться у преподавателя по вопросам, представляющим определенные трудности. Для получения основной информации по дисциплине обучающимся необходимо посещать практические занятия.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки. Для успешного обучения необходимо иметь подборку учебной литературы, достаточную для изучения дисциплины. При этом следует иметь в виду, что нужна учебная литература различных видов: б) основная учебная литература – учебники, учебные и учебно-методические пособия; в) дополнительная научная литература – монографии, сборники научных статей, публикации в научных журналах; г) справочная литература – энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники.

Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины.

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов. Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем. Отработка обучающимся пропущенных лекций проводится в следующих формах:

1) самостоятельное написание обучающимся краткого конспекта по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем

2)подготовки доклада по пропущенной теме

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре. При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению, под контролем преподавателя выполняется практическая работа, обучающийся устно или письменно отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные лекции и практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля по соответствующему разделу учебной дисциплины. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачётный уровень теоретической осведомлённости по пропущенному материалу.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы

Написание курсовой работы является важной составной частью процесса изучения дисциплины « Трудовое право» и выполняется в соответствии с программой и учебным планом. Это важнейший вид письменной учебно-исследовательской работы, способствующий углубленному изучению правовых институтов и выработке навыков обобщения материалов юридической практики.

Основной критерий выбора темы – мировоззрение, научные и профессиональные интересы обучающегося. Тема курсовой работы выбирается обучающимся самостоятельно в пределах содержания изучаемой дисциплины. К выбору темы курсовой работы необходимо подходить достаточно внимательно, так как тема работы отражает объект и предмет исследования, ее содержание, определяет виды источников информации.

По одной теме курсовую работу в группе может выполнять только один обучающийся.

В рамках содержания дисциплины примерный перечень тем определён в настоящей РПД.

Выполнение курсовой работы по дисциплине предполагает творческую работу обучающегося над разделами курсовой работы и консультативную помощь со стороны преподавателя.

Основными целями выполнения курсовой работы по выбранной теме являются:

- закрепление теоретических знаний по проблемам курсового исследования;
- выработка навыков логического анализа содержания монографических и иных научных работ, законодательных и других нормативных правовых актов, юридической, прежде всего, судебной практики;
- формирование навыков проведения анализа правовых проблем, судебной практики и практики правоприменения,
- развитие умения правильно и аргументированно формулировать выводы и предложения по результатам проведённого исследования;
- приобретение навыков нормотворческой деятельности;
- формирование навыков самостоятельной работы по поиску и анализу необходимой для исследования информации.

Курсовая работа должна отвечать следующим требованиям:

- 1) представлять собой самостоятельное исследование актуальной проблемы юридической науки с элементами практической значимости, результатами его научно-исследовательской работы;
- 2) основываться на современных теоретических исследованиях и материалах юридической практики;
- 3) содержать анализ отраслевого законодательства, правовых концепций, взглядов учёных;
- 4) свидетельствовать об умении обучающегося излагать содержание темы, делать обоснованные выводы и вносить предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики;

5) соответствовать установленным правилам оформления.

Недопустимо механическое переписывание (воспроизведение) текста учебника, учебных пособий и др. Изложение материала должно быть логически последовательным и соответствовать плану.

В результате написания курсовой работы обучающийся должен показать:

- прочные теоретические знания по избранной теме;
- навыки получения, изучения, анализа и обработки информации для подкрепления основных положений, выводов и рекомендаций, которые использованы или формируются в работе;
- способность к критической оценке и разностороннему рассмотрению затрагиваемых проблем;
- умение увязывать вопросы теории с практикой социально-экономических, управленческих, правовых отношений;
- способности к обобщению, формированию выводов, внесению предложений по совершенствованию законодательства и его правоприменению в рамках выбранной темы;
- навыки наглядного представления материала и структурирования работы;
- умение качественного оформления курсовой работы.

Основными этапами выполнения курсовой работы являются:

- ознакомление с требованиями, предъявляемыми к работе;
- выбор темы и предварительная консультация с преподавателем;
- предварительный обзор литературных и иных источников, сбор и анализ фактического материала;
- постановка цели и задач работы, составление содержания работы;
- сбор литературы, нормативных правовых актов, юридической практики;
- работа с нормативными правовыми актами, другими официальными материалами, литературой и юридической практикой;
- изложение текста курсовой работы;
- оформление работы;
- сдача работы на кафедру для проверки в электронном виде;
- работа над замечаниями и подготовка работы к защите;
- защита курсовой работы (с последующей сдачей на кафедру текста работы и презентации защиты КР в электронном виде).

Для наиболее полного ознакомления с требованиями к курсовой работе необходимо обратиться к методическим указаниям по выполнению курсовых работ.

В целях освоения учебной программы дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь. На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 33 «Транспортное право» «17» мая 2021 года, протокол № 8.

Разработчик:

к.ю.н., доцент


(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Стародубцев Ю.И.

Заведующий кафедрой № 33 «Транспортного права»

к.ю.н., доцент


(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Лебедева М. Ю.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

к.ю.н., доцент



Лебедева М. Ю.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета «16» июня 2021 года, протокол № 7.