Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления - филиал

УТВЕРЖДЕНО
Директор Среднерусского института
управления – филиала РАНХиГС
Меркулов П.А.

Щеголев Александр Владимирович

Подписан: Щеголев Александр Владимирович
DN: C=RU, S=Орловская область, T=исполняющий обязанности директора, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=13950729986, ИНН=575208091607, E=it@orel.ranepa.ru, G=Александр Владимирович, SN=Щеголев, CN=Щеголев Александр Владимирович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.31ТРУДОВОЕ ПРАВО

специальность 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности»
специализация: «Государственно-правовая»
форма обучения: очная, заочная
год набора: 2022

Орел - 2021 г.

Автор-составитель:
кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданское право и общеправовые дисциплины» Е.А. Мельник

И.о. заведующего кафедрой «Гражданское право и общеправовые дисциплины»
кандидат юридических наук, доцент Е.А. Мельник

РПД Б1.О.31 «Трудовое право» одобрена на заседании кафедры «Гражданское право и общеправовые дисциплины».
Протокол № 1 от 26.08.2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Переченьпланируемыхрезультатовобученияподисциплине,соотнесенныхспланируемыми результатами освоенияобразовательной программы....4
2. Объемиместодисциплинывструктуреобразовательнойпрограммы....9
3. Содержаниеи структурадисциплины....10
4. Материалытекущегоконтроляуспеваемостиобучающихся....14
5. Оценочныематериалы промежуточнойаттестацииподисциплине....74
6. Методическиематериалыдляосвоения дисциплины....81
7. Учебнаялитератураиресурсыинформационно-телекоммуникационнойсети "Интернет....91
7.1.Основная литература....91
7.2.Дополнительная литература....92
7.3.Нормативныеправовыедокументы и инаяправоваяинформация....93
7.4.Интернет-ресурсы....94
7.5.Иныеисточники....95
8.Материально-техническаябаза,информационныетехнологии,программное обеспечениеи информационныесправочныесистемы....95

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.31 «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-3	Способен разрабатывать нормативно-правовые акты и нормативные документы, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности	ОПК ОС-3	- учет и правовая оценка действующих нормативных правовых актов и нормативных документов, - систематизация и мониторинг действующих нормативных правовых актов и нормативных документов; - планирование и создание проектов нормативных правовых актов; - согласование проектов нормативных правовых актов и нормативных документов, - контроль исполнения правовых актов.
ОПК ОС - 4	Способность в точном соответствии с законом выявлять юридически значимые события и факты и давать им юридическую оценку	ОПК ОС - 4	- выявление в точном соответствии с законом юридически значимых событий и фактов; - проведение юридической оценки юридически значимым событиям и фактам
ОПК ОС - 5	Способность применять нормы материального и процессуального права в точном соответствии с действующим законодательством	ОПК ОС - 5	- анализ особенностей деятельности по применению норм материального и процессуального права; - применение норм материального права в точном соответствии с действующим законодательством; - применение норм процессуального права в точном соответствии с действующим законодательством.
ОПК ОС - 6	Способность принимать обоснованные юридические решения в соответствии с действующим законодательством	ОПК ОС - 6	- осуществление правовой оценки деятельности субъектов права, - толкование и разъяснение норм права, регулирующие конкретные общественные отношения;

			- принятие обоснованных юридических решений в соответствии с действующим законодательством.

1.1. Врезультатеосвоениядисциплиныустудентов должныбытьсформированы:

Профессиональные действия	**Код этапаосвоениякомпетенции**	**Результатыобучения**
-Разработка методик (стандартов) снижения рисков нарушения законодательства Российской Федерации в деятельности организаций -Выявление признаков коррупции в действиях (бездействиях) работников -Выявление конфликта интересов у работников	ОПКОС-3	**науровнезнаний*:*** – знать содержание нормативно-правовых актов и толкования норм права по вопросам трудового права; – знать правила поведения юриста в профессиональной сфере, а также правила межличностной и групповой коммуникации; – знать значение трудового права как регулятора социального взаимодействия и поведения
		науровнеумений: – соотносить свою профессиональную деятельность в процессе практической деятельности по реализации норм трудового права с нравственными императивами и этикой. – соотносить свои устремления с интересами других людей и социальных групп, и применять нормы трудового права в конкретных жизненных ситуациях
		на уровне навыков: - навыком применения правовых норм в конкретных ситуациях; - навыками распознавания неправомерного поведения; - навыками распознавания неправомерного поведения
	ОПКОС-4	**науровнезнаний*:*** - знать содержание нормативно-правовых актов и толкования норм права по вопросам трудового права; - иметь знания о системе трудового законодательства; – знать содержание доктринальных источников по изучаемым вопросам трудового права
		науровнеумений: –уметь аналитически осмысливать положения действующего законодательства в области трудовых правоотношений; – грамотно, с учетом правил юридической

		стилистики, на основе норм права составлять тексты юридических документов, касающихся трудовых правоотношений и оформлять их в соответствии с установленными требованиями;
		науровненавыков: - подготовки, написания и оформления процессуальных и иных юридических документов, касающихся трудовых правоотношений.;
	ОПКОС-5	**науровнезнаний*:*** -знать закономерности и этапы исторического процесса, основные события мировой и отечественной правовой истории в сфере трудовых правоотношений; – методы познания, необходимые для интеллектуального развития профессиональной компетентности по вопросам трудовых правоотношений; – средства повышения культурного уровня специалистов и граждан в сфере трудовых правоотношений;
		науровнеумений: - квалифицированно отбирать, систематизировать и применять юридические нормы, необходимые для разработки проектов нормативно-правовых и (или) правоприменительного актов в сфере трудовых правоотношений; - давать юридическую оценку фактическим обстоятельствам с целью подготовки соответствующих юридических документов по вопросам трудового права; - осуществлять юридическую экспертизу нормативных правовых актов; - давать квалифицированные юридические заключения; - проводить консультации по вопросам трудового права
		науровненавыков: – навыками выявления пробелов нормативно-правовых актов в сфере трудовых правоотношений; – навыками участия в обсуждении проектов нормативно-правовых актов по вопросам трудового права; – навыками подготовки юридических документов в области трудового права
	ОПКОС-6	**науровнезнаний*:*** - положения федерального законодательства и др. нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы трудового права; - особенности правоприменительной практики в сфере трудовых правоотношений

		науровнеумений: - применять полученные знания в практической деятельности по укреплению законности и правопорядка в сфере трудовых правоотношений - осуществлять юридическую экспертизу нормативных правовых актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам трудового права, связанным с институтом ответственности, регулируемом нормами трудового права
		науровненавыков: –полученной в процессе обучения нормативной и научно-правовой информацией применительно к конкретному трудовому правоотношению – навыком подготовки и написания процессуальных и иных юридических документов, касающихся трудовых правоотношений, а именно нарушений норм трудового права субъектами трудовых правоотношений

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

2.1. Объемдисциплины

Общаятрудоемкостьдисциплинысоставляет180а.ч.(5з.е.).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу спреподавателем(повидамучебныхзанятий)инасамостоятельнуюработуобучающихся (очная форма):

лекции–40а.ч.,

практическиезанятия–40а.ч.,

самостоятельнаяработа–71а.ч.,

консультация– 2 а.ч.,

экзамен–27 а.ч.;

Количество академических часов, выделенных на контактную работу спреподавателем(повидамучебныхзанятий)инасамостоятельнуюработуобучающихся (заочная форма):

лекции–8а.ч.,

практическиезанятия–12а.ч.,

самостоятельнаяработа–151а.ч.,

экзамен–9 а.ч.;

2.2. МестодисциплинывструктуреОПВО

Дисциплина Б1.О.31«Трудовое право» входитв обязательную часть профессионального цикла дисциплин по направлению 40.05.01 «Правовоеобеспечение национальнойбезопасности».

Для успешногоосвоения дисциплиныучащийся должен владетькомпетенциями,формируемыми при изучении таких дисциплин, как: «Теория государства и права», «Историяотечественногогосударстваиправа»,«Конституционное право России», «Правоохранительные органы», «Логика», «Римское право»,

«Административное право», «Гражданское право», «Профессиональная этика и служебный этикет», «Гражданское процессуальное право»

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№п/п	Наименованиетем(разделов),	Объемдисциплины(модуля),час.						Форматекущегоконтроляуспеваемости*, промежуточнойаттестации
		Всего	Контактная работаобучающихся спреподавателемповидамучебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема1	Трудовое право какотрасль российскогоправа. Предмет, метод исистематрудовогоправа	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема2	Источникитрудовогоправа	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема3	Принципытрудовогоправа	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема4	Отличия гражданско-правовых отношений оттрудовыхотношений. Гражданско-правовой итрудовой договор:сравнительнаяхарактеристика.	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема5	Субъектытрудовогоправа	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема6	Социальноепартнерствои коллективныепереговоры.	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема7	Коллективныедоговорыи соглашения	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема8	Профсоюз: понятие,порядок создания,направлениедеятельности,региональныеособенности	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема9	Трудовойдоговор,еговиды, характеристика.	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема10	Порядокприеманаработу. Кадровоеделопроизводство. Испытаниеприприменаработу.	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Тема11	Изменение условийдоговора. Перевод иперемещение.	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ

Тема12	Режимрабочеговремени	6	2		2		2	О,Д, Т, СЗ
Промежуточнаяаттестация								Зачет
ВСЕГОзасеместр		**72**	**24**		**24**		**24**	
Тема13	Времяотдыхаиотпуска	6	2		2		3	О,Д, Т, СЗ
Тема14	Оплатаинормированиетруда	6	2		2		4	О,Д, Т, СЗ
Тема15	Дисциплина труда идисциплинарнаяответственность	5	2		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема16	Охранатруда	4	1		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема17	Материальнаяответственность	4	1		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема18	Расторжение трудовогодоговорапосоглашениюсторон и инициативеработника	5	1		2		3	О,Д, Т, СЗ
Тема19	Расторжение трудовогодоговорапоинициативеработодателя	5	1		2		4	О,Д, Т, СЗ
Тема20	Социальные гарантиипри потере работы ибезработице	3	1		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема21	Гарантииикомпенсации	3	1		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема22	Особенностирегулирования трудаотдельныхкатегорий работников	4	1		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема23	Государственныйнадзори контроль в областитрудового права	4	2		1		3	О,Д, Т, СЗ
Тема24	Индивидуальные иколлективные споры.Международнаясудебная практика потрудовымспорам.	3	1		1		3	О,Д, Т, СЗ
	Консультация	**2**						
Итоговаяаттестация		27						экзамен
ВСЕГОза6семестр		**108**	**16**		**16**		**47**	
Итого:		**180**	**40**		**40**		**71**	

Примечание:СЗ-ситуационныезадачи,Т-тесты,О–устныйопрос, СЗ- ситуационные задачи

Заочная форма обучения

№п/п	**Наименованиетем(разделов),**	**Объемдисциплины(модуля),час.**			**Форматекущегоконтролюуспеваемости*,**
		Всего	**Контактная работаобучающихся**		

			спреподавателемповидамучебных занятий				СР	промежуточнойаттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема1	Трудовое право какотрасль российскогоправа. Предмет, метод исистематрудовогоправа	6	1				6	О,Д, Т, СЗ
Тема2	Источникитрудовогоправа	6					6	О,Д, Т, СЗ
Тема3	Принципытрудовогоправа	6					6	О,Д, Т, СЗ
Тема4	Отличия гражданско-правовых отношений оттрудовыхотношений. Гражданско-правовой итрудовой договор:сравнительнаяхарактеристика.	6			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема5	Субъектытрудовогоправа	6					7	О,Д, Т, СЗ
Тема6	Социальноепартнерствои коллективныепереговоры.	6					7	О,Д, Т, СЗ
Тема7	Коллективныедоговорыи соглашения	6			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема8	Профсоюз: понятие,порядок создания,направлениедеятельности,региональныеособенности	6					7	О,Д, Т, СЗ
Тема9	Трудовойдоговор,еговиды, характеристика.	6	1		1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема10	Порядокприеманаработу. Кадровоеделопроизводство. Испытаниеприприменаработу.	6			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема11	Изменение условийдоговора. Перевод иперемещение.	6			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема12	Режимрабочеговремени	6			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема13	Времяотдыхаиотпуска	6			1		7	О,Д, Т, СЗ
Тема14	Оплатаинормированиетруда	6			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема15	Дисциплина труда идисциплинарнаяответственность	5	1		1		6	О,Д, Т, СЗ

Тема16	Охранатруда	4					7	О,Д, Т, СЗ
Тема17	Материальнаяответственность	4			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема18	Расторжение трудовогодоговорапосогласшениюсторон и инициативеработника	5	1		1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема19	Расторжение трудовогодоговорапоинициативеработодателя	5	1		1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема20	Социальные гарантиипри потере работы ибезработице	3					7	О,Д, Т, СЗ
Тема21	Гарантииикомпенсации	3			1		6	О,Д, Т, СЗ
Тема22	Особенностирегулирования трудаотдельныхкатегорий работников	4					7	О,Д, Т, СЗ
Тема23	Государственныйнадзори контроль в областитрудового права	4					6	О,Д, Т, СЗ
Тема24	Индивидуальные иколлективные споры.Международнаясудебная практика потрудовымспорам.	3	1		1		6	О,Д, Т, СЗ
Итоговаяаттестация		9						экзамен
Итого:		**180**	**8**		**12**		**151**	

Примечание:СЗ-ситуационныезадачи,Т-тесты,О–устныйопрос, СЗ-ситуационные задачи

3.2. Содержаниедисциплины

Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права.

Понятие и виды труда, его роль в развитии общества. Формы общественной организации труда.

Понятие трудового права как отрасли права и его место в общей системе российского права. Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с применением труда. Трудовое и гражданское право: отграничение предмета регулирования, общие и различные черты метода регулирования. Трудовое и административное право: общее и особенное в предмете и методе регулирования. Трудовое право и право социального обеспечения. Соотношение отрасли трудового права с категориями публичного и частного права.

Цели и задачи трудового права.

Характерные признаки предмета трудового права. Трудовые и иные тесно с ними связанные общественные отношения, входящие в предмет регулирования трудового права.

Особенности метода трудового права, основные специфические черты метода трудового права.

Основные функции трудового права: понятие и классификация.

Понятие системы трудового права как отрасли права, основные элементы системы. Институты трудового права.

Предмет, метод и система науки трудового права. Соотношение с другими общественными науками.

Трудовое право как учебная дисциплина.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие и виды источников права. Источники трудового права и правовые акты применения трудового законодательства. Классификация источников трудового права по степени их важности и субординации, по системе трудового права, ее институтам, по органам, принявшим нормативный правовой акт, по форме акта, по сфере их действия.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные общественные отношения.

Международные договоры, соглашения и конвенции по вопросам труда, участницей которых является Российская Федерация.

Конституция Российской Федерации – основной источник трудового права. Федеральные конституционные законы в системе источников трудового права.

Законодательные акты федерального уровня и уровня субъектов Российской Федерации. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации: структура и содержание. Характеристика основных текущих федеральных законов, законов субъектов федерации, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Подзаконные нормативно-правовые акты. Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития, Федеральной службы по труду и занятости. Подзаконные нормативно - правовые акты, принятые на уровне субъектов федерации.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

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

Социально-партнерские соглашения о труде. Коллективный договор в контексте источника трудового права. Понятие локального нормативно-правового акта. Основные виды локальных нормативно-правовых актов.

Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Судебная практика. Роль постановлений Высших судебных органов Российской Федерации в применении и толковании норм трудового права.

Сфера действия трудового законодательства. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц. Единство и дифференциация трудового права. Общее и специальное законодательство о труде.

Особенности системы источников трудового права.

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие правовых принципов. Их классификация. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, внутриотраслевые (принципы институтов права).

Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их краткая характеристика и взаимосвязь. Значение принципов. Международные принципы в сфере труда.

Содержание основных принципов трудового права. Критерии их классификации. Гарантии соблюдения принципов трудового права.

Межотраслевые принципы: свободы труда и возможности свободно распоряжаться своими способностями к труда, запрета принудительного труда, равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности языка, защиты от безработицы, право на охрану здоровья, право на образование, право на объединение, обеспечение права человека на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, охраны достоинства личности государством, принцип запрета осуществления прав и свобод человека с нарушением прав и свобод других лиц, принцип гарантированности социального обеспечения, установленного законом – реализация их в трудовом законодательстве.

Значение принципов правового регулирования труда.

Тема 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика.

Соотношение гражданского и трудового законодательства в области регулирования деятельности физических и юридических лиц. Оформление гражданско-правовых и трудовых договоров. Субъекты трудовых и гражданско-правовых договоров и их правовой статус. Содержание гражданско-правовых и трудовых договоров. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров. Регулирование гражданско-правовых и трудовых отношений. Выполнение работ по гражданско-правовому и трудовому договору. Оплата по гражданско-правовому и трудовому договору. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору. Споры и судебная практика по гражданско-правовым и трудовым договорам.

Тема 5. Субъекты трудового права

Понятие субъекта трудового права. Понятие и критерии классификации субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Основные элементы правового статуса. Трудовая правосубъектность. Основные статутные права и обязанности субъектов трудового права. Юридические гарантии статутных прав субъектов трудового права. Виды правовой ответственности субъектов трудового права.

Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права.

Характеристика основных субъектов трудового права.

Индивидуальные субъекты трудового права. Правовой статус безработного гражданина. Правовой статус лиц, заключивших ученический договор с работодателем. Правовой статус наемного работника. Правовой статус работающего собственника. Правовой статус работодателя-физического лица.

Коллективные субъекты трудового права. Правовой статус работодателя – юридического лица.

Трудовой коллектив организации. Признаки трудового коллектива. Виды трудовых коллективов. Органы и полномочия трудовых коллективов.

Профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальные партнеры как субъекты трудового права. Органы по рассмотрению трудовых споров как субъекты трудового права. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как субъекты трудового права. Федеральная служба занятости населения как субъект трудового права.

Роль государства в сфере трудового права.

Администрация предприятия, учреждения, организации.

Тема 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры.

Нормативно-правовые акты, определяющие правовые основы социального партнерства.

Основные принципы социального партнерства. Их характеристика.

Уровни и формы социального партнерства.

Стороны социального партнерства и их представители. Участники социального партнерства. Профессиональные союзы и иные представители работников. Представители работодателей. Объединения работодателей. Особенности представления работодателей – государственных и муниципальных предприятий и бюджетных организаций. Государство в системе социального партнерства.

Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Структура и содержание соглашений. Российская трехсторонняя комиссия. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений.

Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 7. Коллективные договоры и соглашения.

Понятие и порядок заключения коллективного договора. Функции коллективного договора. Стороны коллективного договора и стороны коллективно-договорного процесса. Содержание и структура коллективного договора. Нормативные, организационные, информационные и обязательственные условия коллективного договора. Срок действия коллективного договора, порядок его изменения и дополнения. Гарантии при ликвидации организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение коллективного договора.

Органы социального партнерства. Коллективные переговоры как стадия коллективно-договорного процесса. Порядок их проведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Тема 8. Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности.

Понятие профсоюза, правовое положение, источники, регулирующие деятельность. Принципы деятельности. Задачи и функции профсоюзов. Классификация прав профсоюзов. Содержание и гарантии прав профсоюзов. Защита прав профсоюзов. Порядок вступления в профсоюз. Ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах. Судебная практика по спорам, с участием профсоюзов.

Тема 9.Трудовой договор, его виды, характеристика.

Понятие, содержание и значение трудового договора. Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение.

Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Содержание трудового договора. Непосредственные и производные условия трудового договора. Непосредственные условия трудового договора: обязательные и дополнительные. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Иные дополнительные условия трудового договора. Понятие трудовой функции и места работы, иные обязательные условия трудового договора.

Виды трудовых договоров. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок.

Срочные трудовые договоры. Понятие, стороны, содержание, особенности срочных трудовых договоров. Основания заключения срочных трудовых договоров.Прекращение срочного трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности регулирования труда работников,

занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. Правовое регулирование срочных трудовых договоров. Споры и судебная практика по срочным трудовым договорам (по заключению, реализации и прекращении).

Правовой статус лиц, работающих по совместительству. Совмещение должностей (профессий), отличие от совместительства. Трудовой договор при совместительстве. Порядок оформлении при совместительстве и совмещении. Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству. Ограничения работы по совместительству. Особенности работы по совместительству. Продолжительность работы по совместительству и совмещении профессий. Оплата труда за работу по совместительству и совмещении профессий. Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству и при совмещении профессий. Условия выполнения работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий. Время выполнения работы, которая не считается совместительством и совмещением профессий, и ее объем. Оплата отпуска при выполнении работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Условия оплаты труда за временно отсутствующих работников. Временное заместительство.

Отстранение от работы, основания, порядок.

Аннулирование трудового договора, основания, порядок, правовые последствия.

Тема 10. Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.

Общий порядок приема на работу. Форма трудового договора. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Документы, требуемые при приеме на работу: обязательные и дополнительные. Гарантии при заключении трудового договора. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Ограничения при приеме на работу. Момент вступления трудового договора в силу.

Трудовая книжка, порядок ее составления и внесения сведений.

Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.

Медицинский осмотр при заключении трудового договора.

Испытание при приеме на работу. Порядок установления, реализации, результат испытания.

Ученический договор, его содержание, порядок заключения. Действие ученического договора, организационные формы, время и оплата ученичества. Распространение на учеников трудового законодательства. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

Тема 11.Изменение условий договора. Перевод и перемещение.

Понятие изменения существенных условий труда. Отличия изменения существенных условий труда от перевода и от перемещения.

Понятие и виды переводов. Переводы по инициативе администрации и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Перевод в случае производственной необходимости. Основания и сроки перевода. Условия правомерности перевода. Дополнительные гарантии при переводах. Правовые последствия незаконного перевода.

Перемещение. Отличие перемещения от перевода.

Споры и судебная практика по переводам и перемещению работников.

Тема 12.Режим рабочего времени

Взаимосвязь категорий рабочего времени и времени отдыха, как единого института трудового права. Методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

Понятие рабочего времени. Юридический и экономический аспекты. Значение правового регулирования рабочего времени. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в международно-правовых актах. Нормы труда и виды рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности: по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Режим работы. Виды режимов рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части.

Учет рабочего времени.

Тема 13. Время отдыха и отпуска.

Понятие времени отдыха. Право граждан на отдых и его юридические и материальные гарантии.

Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, междудневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Круг лиц, имеющих право на отпуск. Виды и продолжительность отпусков. Ежегодный отпуск. Удлиненный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников. Отпуска без сохранения заработной платы. Иные периоды освобождения от работы (по состоянию здоровья, в связи с необходимостью выполнения семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, в связи с выполнением функций донора, в связи с совмещением работы с обучением, для выполнения государственных и общественных обязанностей).

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления и использования отпусков. Ежегодное предоставление отпусков. Очередность предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Исключительные случаи перенесения отпуска.

Тема 14.Оплата и нормирование труда.

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного (акты-соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования. Порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах.

Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты.

Нормирование труда. Нормы выработки, нормы-времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).

Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др. Меры поощрения за успехи в работе (виды основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты

заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы.

Тема 15.Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Трудовые обязанности работников и работодателей. Стимулирование труда.

Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и ее виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.

Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Командировка, понятие, правовое регулирование. Понятие служебной командировки. Служебные командировки за пределы Российской Федерации.

Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых работников. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации.

Тема 16. Охрана труда.

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву.

Государственная политика в области охраны труда. Органы управления охраны труда. Служба охраны труда.

Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда. Создание здоровых и безопасных условий труда. Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Аттестация рабочих мест как инструмент обеспечения безопасности условий труда.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Правила по охране труда, обязательные для работодателя. Инструкции по охране труда, обязательные для работников.

Охрана труда женщин. Охрана труда женщин в связи с материнством. Охрана труда молодежи. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Общие положения. Комиссии по расследованию: состав, полномочия. Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев. Акт о несчастном случае на производстве. Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Тема 17. Материальная ответственность.

Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.

Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.

Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб. Полная материальная

ответственность и ее пределы. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Порядок взыскания ущерба.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Незаконное лишение возможности трудиться: понятие, виды. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Тема 18. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника.

Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращения трудового договора. Процедура расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника.

Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника. Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон. Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон и по заявлению работника. Споры и судебная практика по расторжению трудовых договоров (поинициативе работника и соглашению сторон).

Тема 19.Расторжение трудового договора инициативе работодателя.

Основания, виды и особенности расторжения договора по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виной работника. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом. Сокращение численности или штата работников организации. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Расторжение трудового договора по основаниям, связанным с виной работника:

- в случае грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей,
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул,
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения,
- разглашение охраняемой законом тайны,
- совершение по месту работы хищения, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий,
-непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах и др.,
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой

нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; и другие основания, предусмотренные законом;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Круг оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения и предварительного согласия профсоюзного органа.

Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие.

Споры и судебная практика по расторжению трудового договора по инициативе работодателя.

Тема 20. Социальные гарантии при потере работы и безработице

Понятие занятости и ее формы. Занятые и безработные граждане. Круг лиц, считающихся занятыми.

Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ. Общая характеристика закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», его структура и основное содержание.

Государственная политика в области занятости населения. Федеральная программа содействия занятости населения в Российской Федерации. Права граждан в области занятости. Реализация права на защиту от безработицы. Право на защиту от необоснованных увольнений. Право граждан на самостоятельное трудоустройство у работодателя. Право граждан на трудоустройство посредством государственных органов по труду и занятости. Право граждан на трудоустройство посредством негосударственных организаций.

Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

Признание граждан безработными. Порядок регистрации безработных. Право безработного на возможность заключения срочных договоров на участие в оплачиваемых общественных работах. Общественные работы, порядок их организации. Право безработных на обжалование действий государственных органов по вопросам занятости и их должностных лиц. Право безработных на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, связанных с профессиональной ориентацией. Право безработных на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов по труду и занятости. Право безработных на материальную поддержку в случае потери работы и заработка.

Понятие трудоустройства, его формы и значение. Органы трудоустройства. Права и обязанности трудоустраиваемых. Некоторые особенности трудоустройства отдельных категорий работников. Подходящая и неподходящая работа.

Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Система органов занятости. Федеральная служба по труду и занятости населения. Ее правовой статус. Негосударственные службы занятости (кадровые агентства). Финансирование мероприятий по трудоустройству и занятости.

Правовое регулирование высвобождения работников. Массовое высвобождение и его критерии. Высвобождение работников вследствие расторжения трудового договора по

инициативе работодателя. Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения». Основные принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда.

Тема 21. Гарантии и компенсации.

Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления. Гарантийные и компенсационные выплаты. Гарантийные доплаты.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

Гарантии при переезде на работу в другую местность.

Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных и общественных обязанностей.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Порядок их предоставления.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия.

Иные виды гарантий и компенсаций

Тема 22.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности. Случаи установления особенностей регулирования труда.

Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, на сезонные работы, на срок до двух месяцев, с надомниками, с лицами с семейными обязанностями.

Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим.

Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Трудовой договор с иностранным работником. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом.

Особенности трудового договора, заключаемого с работниками в возрасте до восемнадцати лет.

Трудовой договор, заключаемый с работником транспорта.

Особенности трудового договора лиц, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей.

Трудовой договор с работником религиозной организации.

Особенности трудового договора медицинского работника, педагогического работника, работника средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков.

Особенности трудового договора с тренером, профессиональным спортсменом.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Работы, на которых запрещается применение труда женщин. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей. Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком.

Тема 23. Государственный надзор и контроль в области трудового права.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Основные задачи органов федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Тема 24. Индивидуальные и коллективные споры. Международная судебная практика по трудовым спорам.

Основные способы защиты трудовых прав работников. Защита трудовых прав профессиональными союзами. Формы самозащиты работниками трудовых прав.

Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Классификация трудовых споров. Система органов по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде. Исполнение решений суда. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.

Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров. Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции.

Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Правовые последствия участия в незаконной забастовке. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалыпромежуточнойаттестации подисциплине

4.1. ВходереализациидисциплиныБ1.О.31«Трудовое право» используютсяследующие методытекущего контроляуспеваемостиобучающихся:

Тема(раздел)	Методытекущегоконтроляу спеваемости
Тема 1.Трудовоеправокакотрасльтрудовогороссийского права.Предмет, методисистема трудового права	О,Д, Т, СЗ
Тема2.Источники трудового права	О,Д, Т, СЗ
Тема3.Принципы трудового права.	О,Д, Т, СЗ
Тема4.Отличия гражданско-правовыхотношенийоттрудовыхотношений.Гражданско-правовойдоговоритрудовойдоговор: сравнительнаяхарактеристика	О,Д, Т, СЗ
Тема5.Субъекты трудового права	О,Д, Т, СЗ
Тема 6. Социальноепартнерствоиколлективные переговоры	О,Д, Т, СЗ
Тема7.Коллективныедоговораисоглашения	О,Д, Т, СЗ
Тема 8. Профсоюз:понятие,порядоксоздания,направления деятельности, региональныеособенности	О,Д, Т, СЗ
Тема 9. Трудовойдоговор,еговиды,характеристика	О,Д, Т, СЗ
Тема 10. Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.	О,Д, Т, СЗ
Тема 11.Изменение условий договора. Перевод и перемещение	О,Д, Т, СЗ
Тема 12. Режим рабочего времени	О,Д, Т, СЗ
Тема 13. Время отдыха и отпуска	О,Д, Т, СЗ
Тема 14. Оплата и нормирование труда	О,Д, Т, СЗ
Тема 15. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	О,Д, Т, СЗ
Тема 16. Охрана труда	О,Д, Т, СЗ
Тема 17. Материальная ответственность	О,Д, Т, СЗ
Тема 18. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника	О,Д, Т, СЗ
Тема 19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	О,Д, Т, СЗ
Тема 20. Социальные гарантии при потере работы	О,Д, Т, СЗ

и безработице	
Тема 21. Гарантии и компенсации	О,Д, Т, СЗ
Тема 22. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	О,Д, Т, СЗ
Тема 23. Государственный надзор и контроль в области трудового права	О,Д, Т, СЗ
Тема 24. Индивидуальные и коллективные споры. Международная судебная практика по трудовым спорам	О,Д, Т, СЗ

Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование(Т),доклад(Д), решение ситуационных задач (СЗ).

Содержание перечня вопросов для опроса на занятии и ситуационных задач определяется преподавателем и доводится до сведения обучающихся заранее для обеспечения возможности подготовки к занятию.

Выполнение тестовых заданий преследует цель проверки усвоения учащимися пройденного материала, поэтому их содержание до сведений студентов заранее не доводится.

Промежуточная аттестация студентов очной формы обучения проводится в форме зачетаи экзамена ввидеустного ответанавопросы (задания)билета, решения ситуационных задач или компьютерного тестирования.

4.2. Типовые оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерныеоценочныематериалыпотеме№1.

Трудовоеправокакотрасльтрудовогороссийскогоправа.Предмет, методисистема трудового права.

Вопросыдляобсуждения:

1. Чтотакоетрудикаковаегорольвобществе?
2. Чтотакоеобщественнаяитехническаяорганизациятруда?Каконисоотносятся?
3. Вчемразличиесамостоятельногоинаемноготруда?
4. Какиеобщественныеотношениясоставляютпредметтрудовогоправа?
5. Вчемзаключаютсяособенностиметодатрудовогоправа?
6. Дайтепонятиетрудовогоправа.
7. Каковасферапересеченияtрудовогоправасадминистративным,уголовным,гражданским ,финансовымправомиправомсоциального обеспечения?

Ситуационные задачи:

Задача1.

При проверке правильности уплаты налогов коммерческой фирмой налоговымиинспекторами был установлен факт, что фирмасвоевременно не перечисляет в бюджетединый социальныйналог.

Входятлиотношениямеждуналоговымиработодателямивпредметтрудового права?

Ключ: Нет, не входят, так как всоответствиисост.5ТКРФданныеотношениянерегулируютсятрудовымзаконодательством,аотноситсякобластиналоговогоправа.

Тест:

1) Трудовоеправо–этоотрасльроссийскогоправа:

• публичная
• частная
• частно-публичная

2) Непосредственносвязанныеструдовымиотношениями–этоотношенияпо:

• организациитрудаиуправлениютрудом
• разрешениютрудовыхспоров
• дисциплинарнойответственностиработников
• поводуустановленияивыплатызаработнойплаты
• установлениюльготработникам
• охранетруда

Примерные оценочные материалы по теме № 2.
Источники трудового права.

Вопросыдля обсуждения:

1. Классификацияисточниковтрудовогоправапостепениихважностиисубординации,поси стеметрудовогоправа,ееинститутам,поорганам,принявшимнормативный правовойакт, по формеакта,посфереихдействия.
2. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно снимисвязанныеобщественныеотношения.
3. Международныедоговоры,соглашенияиконвенцииповопросамтруда,участницей которыхявляетсяРоссийскаяФедерация.
4. Конституция Российской Федерации - основной источник трудового права.Федеральныеконституционные законывсистеме источниковтрудовогоправа.
5. Законодательные акты федерального уровня и уровня субъектов РоссийскойФедерации.
6. Разграничениеполномочийміждуфедеральнымиорганамигосударственнойвластииорга намигосударственнойвластисубъектовРоссийскойФедерациивсферетрудовыхотношен ийиныхнепосредственноснимисвязанныхотношений.

Ситуационные задачи:

Задача1.

Потребованиюобластногоуправленияпотрудуизанятостибылауволенагруппарабочихиз Турции,работавшихнастроительствездания Сбербанка.Требование основывалось нанормезаконаобласти,ограничивающегосроктрудовогодоговорасиностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представилкопиитрудовыхдоговоров,заключенныхнаодингод.Вкачестведоказательстванезако нности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую праваиностранцевсправамигражданРоссийской Федерации.

Каксследуетразрешитьспор?

Какиминормативнымиактамирегулируютсяправилаиспользования труда иностранцеввРоссии?

Ключ:

Трудовое законодательство согласно ст. 72 Конституции относится к совместномуведению федерации и субъектов. Однако, Трудовой кодекс, согласно ст. 5 ТК РФ имеетприоритет перед актами субъекта в сфере трудового права. Трудовой кодекс не имеетспециальных требований к максимальному сроку трудового договора, он устанавливаетсясторонами или является бессрочным. Специальные основания для расторжения

трудовогодоговорасиностраннымигражданамиустановленыст.327.6ТКРФ,однакоонинесоотносятся с нормативными актами субъекта. Закон области противоречит трудовомузаконодательству.Такимобразом,требованияуправленияпотрудуизанятостинеправомерными. Правила использования труда иностранцев в России регламентируютсяТК,ФЗ«Оправовомположениииностранных граждан» ирядом иныхактов.

Задача2.

Какие акты в целях применения Трудового кодекса РФ считаются локальныминормативными актами?

Ключ:Локальныенормативныеактырегулируютвопросыместногозначения.Согласноч.1 ст.8ТрудовогокодексаРФлокальныенормативныеактывобластитрудовогозаконодательстваявляютсяисточникамитрудовогоправа,регулирующимитрудовыеиныесвязанныеснимиотношения,принимаютсяработодателемвсоответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,содержащиминормытрудовогоправа,коллективнымидоговорами,соглашениямиидействуютврамкахконкретнойорганизации.Книмможноотнестиприказы,распоряжения,положениеоботоплатетруда,премировании,онадбавках,доплатахработникамит.д.

При этом на основании ч. 2 ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ,законамииныминормативнымиправовымиактами,коллективнымдоговором,40работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудовогоправа,учитываетмнениепредставительногооргана работников.

Локальныенормативныеакты,ухудшающиеположениеработниковпосравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либопринятыебезсоблюденияпредусмотренногоТКРФпорядкаучетамненияпредставительного органа работников, являются недействительными.

Тест:

1). Если конвенцией МОТ, ратифицированной РоссийскойФедерацией,предусмотренанорма,противоречащаяТКРФ, применениюподлежит:

- ТКРФ
- КонвенцияМОТ
- КонвенцияМОТ–послевнесения соответствующихизмененийвТКРФ

2). Законилииной нормативныйакт,содержащийнормытрудовогоправа,пообщему правилу применяется:

- Толькокотношениям,возникшимпослевведенияеговдействие
- Котношениям, возникшимдоипослевведенияеговдействие
- Котношениям, возникшимдовведенияеговдействие
- Кправамиобязанностям,возникшимпослевведенияеговдействие

3). ВслучаепротиворечиймеждуТКРФиинымфедеральнымзаконом,содержащим нормы трудовогоправа:

- Применяетсяболееновыйфедеральныйзакон
- ПрименяетсяТКРФ
- Применяетсяспециальнаянорма

Примерные оценочные материалы по теме № 3.
Принципы трудового права.

Вопросыдля обсуждения:

1. Видыпринциповтрудовогоправа.

2. Значениепринциповтрудовогоправа.
3. Принципыправовогорегулированиятруда(межотраслевые)ипринципытрудовогоправа(отраслевые).
4. Международныепринципы всфередтруда.
5. Содержаниеосновныхпринциповтрудовогоправа.
6. Гарантиисоблюденияпринциповтрудовогоправа.
7. Реализацияпринципов:

- свободытрудаивозможностисвободнораспоряжатьсясвоимиспособностямиктруду,
- запретапринудительноготруда,
- равенстваправисвободчеловекаигражданинанезависимоотпола,расы,национальности языка,защитыот безработицы,
- запретаосуществленияправисвободчеловекаснарушениемправисвободдругих лиц.

Ситуационные задачи:

Задача№ 1.

Руководитель организации предвзято относился к одному из своих сотрудников.Устанавливалобъёмработыбольше,чемостальным,приневыполненииеёдопускал резкиевыражениявадресработника,частонаказываллишениемпремии.Другиесотрудникисопер еживали,номолчали.Когдаситуацияисталаневыносимойработникрешил обратитьсяв суд.

Руководствуясьзаконом,ответьтенавопрос:какдолженобосноватьсвоиисковыетребован ияработник?

Какие принципытрудовогоправабылинарушены?

Ключ:

Обоснование требование в соответствии с нормами ТК РФ, нарушена ст. 2 ТК РФ,аименно:принципыдискриминациивсфередтруда;равенстваправивозможностейработников ,обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размеревыплату справедливойзаработнойплаты

Тест:

1). Кпринудительномутрудуотноситсявыполнениеработы:

- вцеляхподдержания трудовойдисциплины,
- вкачествемерыответственностизаучастиевзабастовках,
- вкачествесредствамобилизациииииспользования рабочейсилыдлянуждэкономического развития,
- вкачествемерыдискриминациипопризнакамрасовой,социальной,национальнойилирел игиознойпринадлежности,
- вкачествемерынаказаниязаналичиеполитическихвзглядов.

2). Принудительныйтрудневключаетвсебя:

- работу,выполнениекоторойобусловленозаконодательствомовоинскойобязанности ивоеннойслужбе,
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного иливоенного положения,
- работу,выполняемуювследствиевступившеговзаконнуюсилуприговорасуда,
- работу,выполняемуювцеляхподдержаниятрудовойдисциплины.

3). Поддискриминациейпонимается:

- установление преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи,национальности,
- установлениельготдляженщин,имеющихдетей,
- установлениеразличий,которыеопределяютсясвойственномуданномувиду труда требованиям, которые обусловлены особой заботой государства о

лицах,нуждающихся в социальнойзащите,

- установлениепреимуществдлячленовпрофсоюза.

Примерные оценочные материалы по теме № 4.

Отличия гражданско-правовыхотношенийоттрудовыхотношений.Гражданско-правовойдоговоритрудовойдоговор: сравнительнаяхарактеристика.

Вопросыдляобсуждения:

1. Соотношение гражданского и трудового законодательства в областирегулирования деятельности физическихиюридических лиц
2. Субъектыдоговоровиихправовойстатус.
3. Существенныеусловиягражданско-правовыхитрудовыхдоговоров.
4. Выполнениеработпогражданско-правовомуитрудовомудоговору.
5. Ответственностьсторонпогражданско-правовомуитрудовомудоговору.

Ситуационные задачи:

Задача1.

Варежкинаработалагувернанткойвсемьепредпринимателя.Занимаясьсребенком на компьютере, она по неосторожности уронила принтер, который полностьювышел из строя. Хозяин квартиры заявил Варежкиной, что не желает ее больше видеть усебя в доме, а деньги, которые должен заплатить за предыдущий месяц, он удерживает,чтобывозместитьпричиненныйемуущерб.

Правомерны ли действия предпринимателя?

Каковы особенности регулированиятрудовых отношений междуотдельнымигражданами?

Ключ**:**

Действияпредпринимателянеправомерны,посколькусломанныйпринтерявляетсяоснованиемдлявозникновениягражданско-правовыхобязательственныхотношенийповозмещениювредаи регламентируютсягл.59ГКРФ.

Регулирование трудовых отношений между отдельными гражданами происходитпосредством трудового договора, согласно ст. 20 ТК РФ, сторонами данного договораработникиработодатель,которыеявляютсяфизическимилицами.Особенностьюявляется то,чтоработодательявляетсяфизическимлицом,неявляющимсяИПт.к.вступаютвтрудовыеотношениядляличногообслуживанияипомощиповедениюдомашнегохозяйства.Особенностирегулированияданноготрударегламентируютсягл.48ТКРФ.

Задача2.

Петров А.В. обратился в суд с искомк акционерному обществу об установлениифактатрудовыхотношений.Истецутверждал,чтопритрудоустройствеемубылона вязано оформление трудовых отношений договорами гражданско-правового характера,предметом которых являлось исполнение обязанностей по осуществлению контрольно-пропускного режимаиохраныобъектовобщества.

Суды первых двух инстанций в удовлетворении указанных требований отказали.Судьиисходилиизтого,чтосработникомнезаключалсятрудовойдоговор,ссоответствующимзаявлениемработниккработодателюнеобращался,работникунепоручалась работа по конкретной трудовой функции, в штатном расписании обществаотсутствоваладолжность,соответствовавшаявыполнявшейсяистцомработе,истецнебыл ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, выполнял работу в иноевремя, чем было предусмотрено ПВТР, приказы о его приеме на работу и увольнении неиздавались,записивтрудовуюкнижкуневносились,трудовуюкнижкуидругиедокументы, необходимыедля приеманаработу, истец непредъявлял.

Истец обратился с жалобой в Верховный суд РФ.

Решитеспор.

Ключ*:*

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметомдоговора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-токонкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанностифизического лица – работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовойфункции,анеоказаннаяуслуга.Такжеподоговорувозмездногооказанияуслугисполнительсохраняетположениесамостоятельногохозяйствующегосубъекта,втовремя как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнятьработу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности),включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму трудаиработаетподконтролемируководствомработодателя;исполнительподоговорувозмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовомудоговору,ненесетриска,связанного с осуществлениемсвоего труда.

В рассматриваемом случае истец был направлен для трудоустройства в обществонавакантнуюдолжностьвахтера(охранника)службойзанятости,приэтомдоговорвозмездногооказанияуслугбылзаключенснимпоинициативеработодателя.Предусмотренная договором работа носила не разовый, а постоянный характер. Междусторонамисложилисьнепрерывныеидлительныеотношения(договорвозмездногооказания услуг неоднократно продлевался и перезаключался сразу после окончания срокадействияпредыдущегодоговора).Привыполненииработыистецруководствовалсяинструкциямиобществаиподчинялсяначальникуегослужбыэкономическойбезопасности с возложениемобязанностине покидатьпост охраны до согласования сэтим должностным лицом, вести журналы приема и сдачи смен, что свидетельствует оналичииитакихсущественныхусловийтрудового договора, какподчинениеработникаправилам внутреннего трудового распорядка и режиму рабочего времени. Выполняемаяистцом работа соответствовала тарифно-квалификационным характеристикам работы поконкретной должности и профессии, оплата труда была гарантирована в определеннойсуммеивыплачиваласьежемесячно,внезависимостиотобъемавыполненнойработы.Такимобразом,искподлежитудовлетворению.

Тест:

1). Трудовойдоговоропределяетсякак:

- соглашениеотруде
- средствозакрепленияработниказа определеннымработодателем
- юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовыхправоотношений
- центральныйинституттрудовогоправа
- источниктрудовогоправа
- формареализациигражданина своегоправанатруд

2). Основнаяфункциятрудовогодоговоразаключаетсявтом,чтоон:

- представляетсобойисточниктрудовогоправа
- являетсяоднойизосновныхформреализации принципа свободытруда
- закрепляетправаиобязанностисторон
- подводитстороныподдействиенормтрудовогоправа

Примерные оценочные материалы по теме№ 5.
Субъекты трудового права.

Вопросыдля обсуждения:

1. Правовойстатуссубъектовтрудовогоправа.
2. Основныестатутные праваиобязанности субъектовтрудовогоправа.
3. Видыправовойответственностисубъектовтрудовогоправа.
4. Общийиспециальныйправовойстатус субъектовтрудовогоправа.
5. Индивидуальныесубъектытрудовогоправа.
6. Коллективные субъекты трудового права. Правовой статус работодателя – юридического лица.
7. Профсоюзные органы и иные представительные органы работников каксубъектытрудового права.
8. Социальныепартнерыкаксубъектытрудовогоправа.

Ситуационныезадачи:

Задача1.Сработникомбылозаключенодополнительноесоглашениектрудовому договору о совмещении должности переводчика. Работник попросил внестисоответствующую запись в трудовую книжку, однако работодатель отказался это делать.Ктоправ в данномслучае?

Ключ**:**Основнымнормативнымактом,регламентирующимпорядоквнесениязаписейвтрудовыекнижки,являетсяИнструкцияпозаполнениютрудовыхкнижек,утвержденная Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69. Согласно п. 3.1 пожеланию работника запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительствупроизводитсяпоместуосновнойработынаоснованиидокумента,подтверждающегоработу по совместительству. В Инструкции ничего не сказано о внесении в трудовыекнижкизаписейосовмещении.Всвязисэтимтакуюзаписьделатьненужно.Еслипотребуется подтвердить осуществление обязанностей по должности, которую работниксовмещал,этоможносделать,представивзаверенную копиюсоответствующего приказа**.**

Задача2**.**Можнолиработатьстудентудневногоотделения.Повлияетлиэтонаотсрочку от армии?

Ключ:Трудовое законодательство не содержит никаких ограничений для приеманаработулиц,обучающихсяпоочнойформеобучения,заисключениемтого,чтосуказанны милицамиможет заключатьсясрочныйтрудовойдоговор.Из Федеральногозакона «О **в**оинскойобязанностиивоеннойслужбе»от28марта 1998 г. №53-ФЗнеследует,чтофактпредоставленияотсрочкикаким-либообразомсвязансработойобучающегося потрудовому договору.

Тест:

1). Выступаетсторонойтрудовогоотношения…

- преподавательуниверситета
- военнослужащий
- свободныйхудожник
- домохозяйка

2). Работодательвсоответствииструдовымзаконодательствомобязан:

- вестиколлективныепереговоры,атакжезаключатьколлективныйдоговорвпорядке, установленномТКРФ
- предоставлятьлюбуюинформациюопроцессепроизводства
- вызыватьработниковнаработуввыходныедни,еслиэтоготребуютинтересыпроизводства

Примерныеоценочныематериалыпотеме№6.
Социальноепартнерствоиколлективные переговоры.

Вопросыдляустногоопроса:

1. Социальноепартнерство:понятие,цельиспецифика.
2. Формысоциальногопартнерства
3. Субъектысоциальногопартнерства.
4. Системасоциальногопартнерства:принципыиэлементы.
5. Документооборотворганизациивусловияхсоциального партнерства
6. Деятельностьсоциального партнерства
7. Ответственностьсоциального партнерства.

Ситуационнаязадача:

ПредседательЦКпрофсоюза,представляющийинтересыработниководнойизотраслей, до начала коллективных переговоров по заключению тарифного соглашенияпотребовалотпредседательствующегоназаседаниизаместителяминистраотраслипо дтвердить свои полномочия на ведение переговоров. Заместитель министра заявил, чтосама занимаемая им должность и предъявленное служебное удостоверение позволяют емувыступатьвкачествеполномочногопредставителя министерства.

Несогласившисьсэтимидоводами,председательпрофсоюзапотребовалперенесенияколлективныхпереговоровдоподтвержденияполномочийзаместителяминистра в коллективныхпереговорах.

Кто прав в данной ситуации: председательпрофсоюза или заместитель министра? Какое решениедолжно быть принято?

Ключ:

Правзаместительминистра.

Всоответствиисчастьюпервойст.33ТКРФинтересыработодателяприпроведенииколлект ивныхпереговоров,заключениилиизмененииколлективногодоговорапредставляютруководит ельорганизации,работодатель-индивидуальныйпредприниматель(лично)илиуполномоченныеимилицавсоответствиисТрудо вымкодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актамиРоссийской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектовРоссийскойФедерации,нормативнымиправовымиактамиоргановместногосамоупра вления,учредительнымидокументамиюридическоголица(организации)илокальныминормати вными актами.

Согласност.34ТКРФпредставителямиработодателей-федеральныхгосударственныхучрежденийприпроведенииколлективныхпереговоров,заключе нииилиизмененииисоглашений,разрешениколлективныхтрудовыхспоровпоповодузаключени яилиизмененияисоглашений,осуществлениинтролязавыполнениемсоглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношенийи осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органыисполнительнойвласти,органыисполнительнойвластисубъектовРоссийскойФедерации ,иные государственныеорганы, органыместногосамоуправления.

В данном случае применима ст. 34 ТК РФ, а заместитель министра представляеторганыуправления.

Тест:

1. Сторонысоциального партнерства:

- работникииуполномоченныегосударственныеорганы
- работодателиипрофессиональныесоюзы

- работникиилиработодателивлицеуполномоченныхпредставителей

2. Однаизформосуществлениясоциальногопартнерства:

- участиеработниковвуправленииорганизацией
- выдвижениеультимативныхтребованийруководству
- организациядивизиональныхструктурворганизации

Примерныеоценочныематериалыпотеме№7.
Коллективныедоговораисоглашения.

Вопросыдляустногоопроса:

1) Понятиеизначениеколлективногодоговора.
2) Содержаниеиструктураколлективногодоговора.
3) Порядоксоставленияиподписанияколлективногодоговора.
4) Действиеколлективногодоговора.Исполнениеколлективногодоговора

Ситуационнаязадача:

На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороныдоговорилисьокругевопросовкоторыеподлежатрассмотрениюивключениювколлективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитетпредложилвключитьвколлективныйдоговорнорму,усиливающуюответственностьработодателязазадержкувыплатызаработнойплаты.Однакочленыкомиссии,представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемыхвопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясьнапринципытрудовогоправа

Вролиюристаобластного комитетапрофсоюзаназовите этипринципы.

Ключ:

Ст.24ТКРФ:Основнымипринципамисоциальногопартнерстваявляются:равноправиесторон;уважениеи
учетинтересовсторон;заинтересованностьсторонвучастиивдоговорныхотношениях;содействиегосударствавукрепленииразвитиисоциальногопартнерстванадемократическойоснове;соблюдениесторонамииихпредставителямитрудовогозаконодательстваиныхнормативныхправовыхактов,содержащихнормытрудовогоправа;полномочностьпредставителейсторон;свободавыбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятиясторонаминасебяобязательств;реальностьобязательств,принимаемыхнасебясторонами;обязательностьвыполненияколлективныхдоговоров,соглашений;контрользавыполнением принятыхколлективныхдоговоров,
соглашений;ответственностьсторон,ихпредставителейзаневыполнениепоихвинеколлективныхдоговоров,соглашений.

Тест:

1) Есливодеколлективныхпереговоровнепринятосогласованноерешениеповсем илиотдельнымвопросам, тосоставляется:

- новоерешение
- протоколразногласий
- исковоезаявлениевсуд
- претензияоднойстороныкдругой

2) При заключении коллективногодоговора в филиале,представительствеилиином обособленном структурном подразделении организации, представителемработодателя является:

- заместительдиректораорганизацииюридическоголица
- специальныйпредставительработодателя

- руководительфилиала,представительстваилииногообособленногоструктурногоподразделения
- эксперт

Примерныеоценочныематериалыпотеме№8:
Профсоюз:понятие,порядоксоздания,направления деятельности, региональныеособенности.

Вопросыдляустногоопроса:

3) Историяпрофсоюзногодвижения
4) Профсоюзы:понятия,основныеправаифункции.
5) Источники,регулирующиедеятельностьпрофсоюзов.
6) Порядоксозданияпрофсоюза.
7) Праваиобязанностичленовпрофсоюза.

Ситуационнаязадача:

НасобраниипрофсоюзнойорганизацииработниковбыловынесенорешениеонеобходимостиналожениявыговорананачальникацехаСамохваловавсвязистем,чтоон постоянно нарушает трудовое законодательство, заставляя работать больше на 1 час вдень.

Работодательответилотказом,указавнато,чтопрофсоюзвышелзапределыполномочий,предусмотренныхТрудовымкодексомРФ.Составьтеюридическоезаключение.

Ключ.

Всоответствиисост.29ТрудовогокодексаРФпрофсоюзыявляютсяпредставителямиработников,призваннымиосуществлятьзащитутрудовыхправработников.Согласност.ст.195,370ТрудовогокодексаРФпрофсоюзбылвправенаправить работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудовогозаконодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудовогоправа,обязательныедлярассмотрения,атакженаправитьзаявлениеработодателюопривлечении кответственностилиц, виновныхвнарушении.

Но принятие решения о необходимости наложения выговора на начальника цехаСамохвалова – т.е. выбор дисциплинарного взыскания и определение лиц виновных внарушениитрудовыхправ,невходитвбластькомпетенциипрофсоюза,иявляетсяправомработодателясогласност.ст.192, 195 Трудового кодексаРФ.

Отказработодателяправомерен.

Тест:

1) Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работниковосуществляют:

- органыфедеральнойинспекциитруда
- органыпрокуратуры
- профессиональныесоюзы
- судыобщейюрисдикции
- арбитражныесуды
- конституционныесуды
- комиссиипотрудовымспорам

2) Основнымиспособамизащитытрудовыхправизаконныхинтересовработников, предусмотреннымиТрудовымкодексомРФ,являются:

- Государственныйнадзориконтрользасоблюдениемтрудовогозаконодательства
- защитатрудовыхправработниковпрофессиональными союзами
- участиеработниковвуправленииорганизацией

- самозащитаработникамитрудовыхправ
- разрешениеиндивидуальныхиколлективныхтрудовыхспоров

Примерныеоценочныематериалыпотеме№9.
Трудовойдоговор,еговиды,характеристика.

Вопросыдляобсуждения:

1. Дайтеопределениеиназовитепризнаки трудовогодоговора.
2. Вчемсостоитзначение трудовогодоговора?
3. Охарактеризуйтесторонытрудовогодоговора.
4. Изложитесодержание трудовогодоговора.
5. Расскажитеобусловияхтрудовогодоговора,предусмотренныхтрудовымзаконодательством.
6. Срочныетрудовыедоговоры.Понятие,стороны,содержание,особенностисрочныхтрудовыхдоговоров.Основаниязаключениясрочныхтрудовыхдоговоров.Прекращениесрочноготрудового договора.
7. Совмещениеисовместительство,понятие,отличия,правоерегулирование.Временное заместительство.
8. Отстранениеотработы,основания,порядок.
9. Аннулированиетрудовогодоговора,основания,порядок,правовыепоследствия.

Ситуационные задачи:

Задача1.

Организация заключила срочный трудовой договор с иностранным работником. Внастоящеевремяработникнаходитсянабольничном,асроктрудовогодоговораистекает.

Вправелиорганизация-работодательрасторгнутьтрудовойдоговорсуказаннымработником?

Ключ:

Всоответствиисост.58ТКРФмеждуработодателемиработникомможетбытьзаключен срочныйтрудовойдоговорнасрокдо пятилет.

Правиларасторженияэтакогодоговораопределенывст.79ТКРФ,гдеуказано,что договор прекращается с истечением срока его действия. При этом о прекращениидоговора работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за трикалендарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действиясрочноготрудовогодоговора,заключенногонавремяисполненияобязанностейотсутствующегоработника.

Врассматриваемойситуацииработодательдолженнаправитьработникуписьменное сообщение по почте о прекращении договора, иначе договор автоматическистанетбессрочным.

Чтокасаетсятрудовойкнижки,тоработодательобязаннаправитьработникууведомлениео необходимостиявитьсязатрудовойкнижкойлибодатьсогласиенаотправлениеепопочте.Соднянаправленияуказанногоуведомленияработодательосвобождаетсяотответственностизазадержкувыдачитрудовойкнижки(ст.84.1ТКРФ).

Задача2.

Объявлениеоприменаработу:«Требуетсясекретарьженскогополаприятнойнаружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющаянавыкамиработынакомпьютереидвумяиностраннымиязыками(желательноанглийскимифранцузским).Обязательноналичиероссийскогогражданства,высшегообразованияипрописки(регистрации)вданнойместности.Необходимопредставитьрекомендацию отработодателяспоследнегоместа работы исправкуодоходах.

Соответствуютлитребования,изложенныевобъявлениизаконодательствуРФ?

Ключ:

Всоответствиисост.3ТрудовогокодексаРФ,каждыйимеетравныевозможностидляреализациисвоих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либопреимуществанезависимоотпола,расы,цветакожи,национальности,языка,происхождения,имущественного,семейного,социального и должностногоположения,возраста,местажительства,отношениякрелигии,политическихубеждений,принадлежностиилинепринадлежностикобщественнымобъединениям,атакжеотдругихобстоятельств, несвязанных с деловымикачествамиработника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, атакже ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному видутруда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особойзаботойгосударстваолицах,нуждающихсявповышеннойсоциальнойиправовойзащите.

Лица,считающие,чтоониподверглисьдискриминациивсферетруда,вправеобратитьсявсудсзаявлениемовосстановлениинарушенныхправ,возмещенииматериального вредаикомпенсациииморального вреда.

Изст.64ТКРФследует,чтозапрещаетсянеобоснованныйотказвзаключениитрудовогодоговора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установлениепрямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимостиотпола,расы,цветакожи,национальности,языка,происхождения,имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличияилиотсутствиярегистрациипоместужительстваилипребывания),атакжедругихобстоятельств,несвязанныхсделовымикачествамиработников,недопускается,заисключением случаев, предусмотренныхфедеральнымзаконом.

Такимобразом,вданномобъявленииобоснованнымиявляютсятребованияоналичииукандидатавысшегообразования,знанияязыков,навыковработынакомпьютере.Всеостальныетребованиянемогутявлятьсяоснованиямидляотказавзаключениитрудового договораи приеменаработу.

Тест:

1). С какого возраста по общему правилу можно вступать в трудовоеправоотношениевкачествеработника?

- 14
- 15
- 16
- 18

2). Основаниевозникновениятрудовогоправоотношения

- заключениетрудовогодоговора
- заключениетрудовогодоговораилифактическоедопущениекработе
- заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решениеозаключениитрудового договора.

Примерныеоценочныематериалыпотеме№10.
Порядокприеманаработу.
Кадровоеделопроизводство.Испытаниеприприеменаработу.

Вопросыдляобсуждения:

1) Форматрудовогодоговора.

2) Возраст,скоторогодопускаетсязаключениетрудовогодоговора.

3) Документы, требуемые при приемы на работу: обязательные идополнительные.
4) Гарантиипризаключениитрудовогодоговора.
5) Ограниченияприприеменаработу.
6) Ученическийдоговор,егосодержание,порядокзаключения.
7) Действие ученического договора, организационные формы, время и оплатаученичества.
8) Распространениенаучениковтрудовогозаконодательства

Ситуационные задачи:

Задача1.

Запись в трудовую книжку делается со ссылкой на п. 2 ст. 77 ТК РФ: "Уволенсогласно п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с окончанием срока трудового договора".С работником было заключено дополнительное соглашение к трудовому договоруосовмещениидолжностипереводчика.Работникпопросилвнестисоответствующуюзаписьвтрудовуюкнижку,однако работодательотказалсяэтоделать.

Ктоправвданномслучае?

Ключ:

Основным нормативным актом, регламентирующим порядок внесения записей втрудовые книжки, является Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденнаяПостановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69. Согласно п. 3.1 по желаниюработниказаписьвтрудовуюкнижкусведенийоработепосовместительствупроизводится поместуосновнойработынаосновániидокумента,подтверждающегоработу по совместительству. В Инструкции ничего не сказано о внесении в трудовыекнижки записей о совмещении. В связи с этим такую запись делать не нужно. Если потребуетсяподтвердитьосуществлениеобязанностейподолжности,которуюработниксовмещал,этоможносделать,представивзаверенную копиюсоответствующегоприказа.

Задача2.

Организация отправила на обучение сотрудников и заключила дополнительныесоглашения о возмещении затрат на обучение в случае их увольнения без уважительныхпричин. Правомерно лиэто?

Ответ:Работодательимеетправонавключениевтрудовойдоговорусловияобобязанности работника отработать после обучения не менее установленного договоромсрока, если это обучение производилось за счет работодателя (ст. 57 ТК РФ). Затратыработодателя на обучение работника, возмещаемые работником в случае увольнения безуважительныхпричиндоистечениясрока,обусловленноготрудовымдоговоромилисоглашением об обучении, исчисляются пропорционально фактически не отработанномупосле окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором илисоглашениемоб обучении(ст.249 ТКРФ).

Обязанность возместить расходы по обучению возникает тогда, когда работникуволилсябезуважительнойпричины.Еслиработникувольняетсяпустьипособственномужеланию,ноподтверждаетсвоеувольнениеуважительностьюпричин,работодательне вправетребоватьвозмещенияпонесенныхимзатратнаобучение.Действующеетрудовоезаконодательствонесодержитисчерпывающегоперечняуважительных причин досрочного расторжения трудового договора. Поэтому вопрос об уважительности указанной причины решается в каждомотдельномслучаес учетомконкретныхобстоятельств.

Тест:

1. Испытанияприприеменаработунепременимок:

- Лицампенсионноговозраста

- Военнообязанным
- Инвалидам
- Работникамдо18лет.

2. Пообщемуправилусрокиспытанияприпринятиинаработунеможетпревышать:

- 20дней.
- Двенедели.
- Взависимости отсферыдеятельности1-3месяца.
- 3месяца.

Примерныеоценочныематериалыпотеме№11.
Изменениемусловийдоговора. Перевод иперемещение.

Вопросыдляобсуждения:

1) Чтопонимаетсяподизменениемусловийдоговора;
2) Чтотакоеперевод,чтоизменяется припереводе?
3) Видыпереводов;
4) Чтотакоеперемещение,чемоноотличаетсяотперевода?
5) Отличия изменениясущественных условий труда от перевода иотперемещения;
6) Правовыепоследствиянезаконногоперевода;
7) Отстранениеотработы,понятиеиоснования.

Ситуационные задачи:

Задача1.

Бухгалтер воинской части Степанова в конце года (с 15 декабря 2019 г.) былапереведенавпорядкевременногозамещениянадолжностьзаболевшегостаршегобухгалтера срокомна1,5месяца.5февраля2020г.Степановаобратиласькработодателюспросьбойосвободить ееотзамещения,т.к.срокпереводаистек.Посколькустаршийбухгалтерпродолжалболеть,работодательвновьиздалприказопереводе Степановойнаодинмесяц.

Виюле2020годаСтепановавновьбылапереведенанадругуюработудлязамещения в течение 2 недель кассира части. Степанова отказалась от перевода, за что ейбылобъявленвыговор.

Каков порядок временного перевода работников для замещения отсутствующегоработника?

Каковпорядокоплатытрудавэтомслучае?

Дайтеоценкудействиямкомандира частиирешитедело по существу.

Ключ**:**Нарушеныбылист. 72и72.1ТКРФ.

Задача2:

Припереводеработниканарежимнеполногорабочегоднясохраняетсялиунегоправонаотпускзаненормированныйрабочийдень?

Ключ:

Всоответствиисост.101ТрудовогокодексаРФненормированныйрабочийдень

-особыйрежимработы,всоответствиискоторымотдельныеработникимогутпораспоряжениюработодателяпринеобходимостиэпизодическипривлекатьсяквыполнениюсвоихтрудовых функцийзапределамиустановленнойдлянихпродолжительностирабочеговремени.

До внесения изменений в ст. 101 ТК РФ (до 6 октября 2006 г.) при определенииненормированногорабочегоднячастьшлаовозможностипривлечениякработезапре

деламинормальнойпродолжительностирабочеговремени.Поэтомуработникуснеполным рабочим днем до 6 октября 2006 г. нельзя было установить ненормированныйрабочий день.

Внастоящеевремя,исходяизопределенияненормированногорабочегодня,работнику, должность которого включена в перечень должностей работников с ненормированнымрабочимднем,приизмененииирежимарабочеговремени(установлениинеполного рабочего дня) право на дополнительный отпуск, установленный ст. 119 ТК РФ,сохраняется.

Тест:

1) Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временномпереводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либосоответствующаяработа уработодателя отсутствует,работодательобязан …

- навесьуказанныйвмедицинскомзаключениисрокотстранитьработника от работы с сохранением места работы (должности), но без начислениязаработнойплаты(заисключениемслучаев,предусмотренныхтрудовымзаконодательством)
- на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника отработыссохранением места работы(должности)исредней заработной платы
- расторгнутьтрудовойдоговорсработникомвсоответствииисп.8ч.77ТКРФ

2) Если одно из подразделений организации расположено в другой местности,переводтуда работника этойорганизации…

- возможенбезсогласияработника
- возможентолькоссогласия работника
- невозможен

Примерныеоценочныематериалыпотеме№12.
Режимрабочеговремени.

Вопросыдляобсуждения:

1) Понятиерабочеговремени.
2) Нормированиерабочеговремени.
3) Нормальное,сокращенноеинеполноерабочеевремя.
4) Работазапределаминормальнойпродолжительности:поинициативеработника (совместительство)ипоинициативеработодателя (сверхурочнаяработа).
5) Режимработы.Видырежимоврабочеговремени.
6) Ненормированныйрабочийдень.Работаврежимегибкогорабочеговремени. Сменная работа.Разделение рабочего дняначасти.
7) Учетрабочеговремени.

Ситуационнаязадача:

Работникработаетврежименеполногорабочеговремени.

Признаетсялисверхурочнойработойдляданногоработникаработасверхустановленнойдлянегопродолжительностирабочеговремени,новпределах40-часовой рабочейнедели?

Ключ:

Согласност.91ТрудовогокодексаРФнормальнаяпродолжительностьрабочеговремени неможетпревышать40 часоввнеделю.

Приустановленииработникунеполногорабочеговременинормойрабочеговремени для данного работника является установленная продолжительность рабочего дняилирабочейнедели.

В соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ нормальное число рабочих часов за учетныйпериодопределяетсяисходяизустановленнойдляданнойкатегорииработниковеженедельнойпродолжительностирабочеговремени.Дляработников,работающихнеполный рабочий

день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное числорабочих часовзаучетный период соответственноуменьшается.

Сверхурочнойпризнаетсяработа,выполняемаяработникомпоинициативеработодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочеговремени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени -сверхнормального числа рабочихчасовза учетный период (ст. 99ТК РФ).

Таким образом, при установлении работнику неполного рабочего времени работасверхустановленнойпродолжительностиежедневнойсменылибосверхнормальногочисла рабочих часов за учетный период, исчисленных в соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ,признается сверхурочнойработой.

Тест:

1. Какованормальнаяпродолжительностьрабочеговремени?

- 36часоввнеделю
- 50часоввнеделю
- 46часоввнеделю
- 40часов внеделю

2. Каковапродолжительностьдополнительногоотпускадляработниковсненормированнымрабочим днем?

- неменее10календарныхдней
- неменее5календарныхдней
- неменее3календарныхдней
- неменее2календарныхдней

Примерныеоценочныематериалы потеме№13.
Времяотдыхаиотпуска.

Вопросыдля обсуждения:

1) Понятиевремениотдыха.
2) Видывремениотдыха:перерывывтечениерабочегодня,междудневныйперерыв,еженедельный непрерывныйотдых,праздничныедни.
3) Праворабotникаотпускигарантииегореализации.
4) Видыипродолжительностьотпусков.
5) Ежегодныйотпуск.
6) Удлиненныйотпуск.
7) Дополнительныйоплачиваемыйотпуск.
8) Отпускбезсохранениязаработнойплаты.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Работникявляетсястудентомвечернегоотделения,получаетпервоевысшееобразование. Имеетлионправонаучебныйотпускдлясдачиэкзаменовикакойпродолжительности?

Ключ:

Согласност.173ТКРФработникам,успешнообучающимсявучрежденияхвысшегопрофессионального образованиянезависимоотихорганизационно-правовыхформпозаочнойиочное–заочное-
вечерней)формамобученияэтихучреждениях,работодательпредоставляетдополнительныеотпускассохранениемсреднегозаработкадляпрохожденияпромежуточнойаттестациинапервомивторогокурсахсоответственно -по40календарныхдней.Крометого,предоставляютсяотпускадля:

прохождениянакаждомизпоследующихкурсовсоответственно-по50календарныхдней(приосвоенииосновныхобразовательныхпрограммвысшейпрофессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарныхдней);

подготовкиизащитывыпускнойквалификационнойработыисдачиитоговыхгосударственных экзаменов - четыре месяца;

сдачиитоговыхгосударственныхэкзаменов-одинмесяц.

Задача2.

Б. в декабре 2018 года устроился на работу в ООО «Торговая точка». В сентябре2019 года он решил взять ежегодный оплачиваемый отпуск, о чем заявил работодателю.Работодатель отказал Б. в предоставлении отпуска, сославшись на осеннее повышениеобъемовработы.

Имеет ли Б. право на отпуск?

Может ли он уйти в отпуск без согласияработодателя?

Чтоследуетделатьработникувтакойситуации?

Ключ:

1. Согласно ст.122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работывозникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данногоработодателя.Посоглашениюсторонеоплачиваемыйотпускработникуможетбытьпредоставлен и до истечения шести месяцев. Поскольку в условии ничего не сказано оперерывах в работе Б., представляется, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск ксентябрю2019 годау негоужевозникло.

2. В соответствии с пп. д) п.39 Постановления Пленума ВС РФ «О применениисудамиРоссийскойФедерацииТрудовогокодексаРоссийскойФедерации»№2неявляется прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель внарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и времяиспользованияработникомтакихдней независело отусмотренияработодателя.

Всоответствиисост.123ТКРФочередностьпредоставленияоплачиваемыхотпусковопределяетсяежегодновсоответствиисграфикомотпусков,утверждаемымработодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организациинепозднеечемзадвенеделидонаступлениякалендарногогода.Графикотпусковобязателенкакдляработодателя,так идляработника.

По условию задачи Б. устроился на работу в декабре 2018 года, однако неизвестно,доутверждения графикаотпусковилипослетакого утверждения.

Если в организации есть график отпусков, и отпуск Б. был запланирован в графикена сентябрь, Б. вправе уйти в отпуск без согласия работодателя. Данное поведение Б.можнобудет рассматриватькак самозащиту.

3. Работникуследуетзапроситьуработодателязавереннуюкопиюграфикаотпусковнаоснованиист.62ТКРФилиинымобразомудостовериться,чтоотпускдействительно зафиксирован в графике. После чего следует уведомить работодателя обиспользованиисвоегоправанаотпусквписьменномвидеспособом,позволяющимподтвердить получениеработодателемтакого уведомления,ипослеэтогоуйтивотпуск.

Если же в графике отпусков сведений об отпуске работника нет, работник вправеобратиться в ГИТ с жалобой и просьбой выдать работодателю предписание о включенииотпуска работника в график ипредставленииотпускавнатуре.

Тест:

1. Работодатель вправе привлекать работника к работе в режимененормированногорабочегодня, если:

- Работникдалнатописьменноесогласие

- Работодатель письменно предупредил работника об установлении емуказанного режима
- Должностьработникатребуетотнегопостояннноработатьсверхустановленнойпродолжительностирабочеговремени
- В действующем коллективном договоре или локальном нормативном актезакрепленпереченьдолжностейсненормированнымрабочимднем,идолжностьработникавходит в перечень

2. Припятидневнойрабочейнеделевторойеженедельныйвыходнойдень:

- Долженвсегдаприходитьсянасубботу
- Устанавливаетсяколлективным договоромили правиламивнутреннеготрудового распорядка
- Долженбытьзакреплен втрудовомдоговоресработником
- Предоставляетсявлюбойденьнеделипописьменнойпросьбеработника

Примерныеоценочныематериалыпотеме№14.
Оплатаинормированиетруда.

Вопросыдляобсуждения:

1. Понятиезаработной платыпотрудовомуправуиеефункции.Тарифнаясистемаоплатытрудаиоплататрудапосхемам должностных окладов
2. Тарифнаясистема оплатытрударабочихиееэлементы.
3. Единаятарифнаясеткаработниковбюджетныхорганизаций.
4. Надбавкиидоплаты.
5. Нормированиетруда.
6. Материальноестимулирование.
7. Оплататрудаприотклоненияхотусловийработы,предусмотренных тарифами
8. Ограничениеудержанийиззаработнойплаты.
9. Правовыепоследствия нарушения работодателем сроковвыплатызаработнойплаты.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Обязаналиорганизацияпроизводитьдоплатуработнику,замещающемуначальникаотдела,находящегосявотпуске?

Ключ:Работнику,исполняющемуобязанностивременноотсутствующегоработникабезосвобожденияотсвоейосновнойработы,производитсядоплатазаисполнениеобязанностейвременноотсутствующегоработника.Размерыдоплатызаисполнениеобязанностейвременноотсутствующегоработникаустанавливаютсяпосоглашениюсторон трудовогодоговора(ст.151Трудового кодекса РФ).

При этом следует иметь в виду, что условия оплатытруда, предусмотренныетрудовымдоговоромилисоглашением,немогутбытьухудшенныпосравнениюс условиямиоплатытруда,установленнымиТКРФ,законамииныминормативнымиправовыми актами (ст. 135 ТК РФ). Согласно п. 1 Разъяснения Госкомтруда СССР № 30,ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 г. "О порядке оплаты временного заместительства" (далее -Разъяснение)заместителювыплачиваетсяразницамеждуегофактическимокладом(должностным,персональным)идолжностнымокладомзамещаемогоработника(безперсональной надбавки). Однако пп. "а" и абз. 4 п. 1 указанного Разъяснения, которыеговорятотом,чторазницавокладахневыплачиваетсяштатномузаместителюилипомощникугенеральногодиректора,атакжеглавномуинженеру,которыйзамещаетотсутствующегоруководителя,нынене действуют.

ЭтипунктыбылиотмененыОпределениемВерховногоСудаРФот11.03.2003г.№ КАСОЗ-25 как ущемляющие права работников и противоречащие ст. 5 1 ТК РФ. Такимобразом,любомуработнику,втомчислеиштатномузаместителюгенеральногодиректора, для которого замещение отсутствующего руководителя - прямая обязанностьподоговору,нужнодоплачиватьзавременноеисполнениеобязанностейруководителя.

Задача2.

Имеет ли право работодатель удержать излишне выплаченные за неотработанныедниотпускасредства сработника,увольняющегосявсвязис выходомнапенсию?

Ключ:СтатьяЗ7ТрудовогокодексаРФприводитисчерпывающийпереченьслучаев, когда допускаются удержания из зарплаты работника за неотработанные дниотпуска при его увольнении до окончания того года, в счет которого он уже получилежегодный оплачиваемый отпуск. Этот перечень не содержит в качестве оснований, недопускающих такие удержания, каких-либо случаев расторжения трудового договора поинициативеработника,втомчислеприегоуходена пенсию.

Следовательно,работодательимеетправоудержатьизлишневыплаченныезанеотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выходом напенсию.

Тест:

1). Выберитепризнакизаработнойплаты:

- Размер вознаграждениязависит от квалификацииработника,сложности, количестваи качества работы иусловий еевыполнения
- Оплатапроизводитсяразовозадостигнутыйрезультат
- Выплатыработникупроизводятсясистематически
- Вознаграждениевыплачиваетсяза выполнениеконкретногопоручениянаосновании актао выполненнойработе
- Оплатапроизводитсяпозаранееобусловленнымнормамирасценкам(независитотпредпринимательскихрисковработодателя)

2). МесячнаязаработнаяплатаработникаНЕможетбытьнижеМРОТ:

- Нивкаком случае
- Еслииноенеустановленотрудовымдоговором
- Еслионполностьюотработалзаэтотпериоднормурабочеговремениивыполнил нормы труда (трудовыеобязанности)
- Еслизаэтотпериодоннеимеетдисциплинарныхвзысканийилитакиевзыскания снятылибопогашены

3). Договорноерегулирование оплатытрудавключает:

- Определениесистемыоплатытрудаколлективнымдоговором
- Утверждениеработодателемположенияобоплатетрудасучетоммненияпредставительного органаработников
- Установлениенадбавокидоплатсоциально-партнерскимсоглашением
- УстановлениеминимальногоразмераоплатытрудавРоссийскойФедерации
- УстановлениеминимальнойзаработнойплатывсубъектеРоссийскойФедерации
- Определениеразмеразаработнойплатывтрудовомдоговоре

Примерныеоценочныематериалыпотеме№15.
Дисциплинатрудаидисциплинарная ответственность.

Вопросыдляобсуждения:

1) Понятиеиметодыобеспечениятрудовойдисциплины.
2) Правилавнутреннеготрудовогораспорядка,иныелокально-правовыеактыорганизаций.
3) Трудовыеобязанностиработниковиработодателей.
4) Дисциплинарная,ответственность:понятие,основныечертыиеевиды.
5) Дисциплинарныйпроступоккакоснование для привлечения кдисциплинарной ответственности.
6) Отличиедисциплинарногопроступкаотадминистративногопроступкаипреступления.
7) Дисциплинарныевзыскания,процедураихприменения,порядокснятияиобжалования.
8) Командировка,понятие,правовоерегулирование.Аттестацияработников:понятие изначениееепроведения.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

К моменту окончаниясмены токарь Потопов не успел подготовитьрабочее местодля сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потопова закончилось,он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место небылоподготовлено,Норинотказалсяприступитькработе.Наосновааниидокладнойзаписки бригадирасменыприказомруководителяорганизацииработникамбылобъявленвыговор.

Правомернолипривлечениекдисциплинарнойответственности ПотоповаиНорина?

Ключ:

Изст.192ТрудовогокодексаРФследует,чтозасовершениедисциплинарногопроступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его виневозложенныхнанеготрудовыхобязанностей,работодательимеетправоприменитьследующие дисциплинарныевзыскания:

1) замечание;
2) выговор;
3) увольнениепосоответствующимоснованиям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий подробно урегулирован ст. 193ТрудовогокодексаРФ:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать отработникаписьменноеобъяснение.Еслипоистечениидвухрабочихднейуказанноеобъяснение работником непредоставлено,тосоставляетсясоответствующийакт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применениядисциплинарного взыскания.Дисциплинарноевзысканиеприменяетсянепозднееодногомесяцасодняобнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске,атакжевремени,необходимогонаучетмненияпредставительного органаработников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со днясовершенияпроступка,апорезультатамревизии,проверкифинансово-хозяйственнойдеятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Вуказанные сроки не включается времяпроизводства по уголовному делу.

Закаждыйдисциплинарныйпроступокможетбытьприменентолькооднодисциплинарное взыскание.

Приказ(распоряжение)работодателяопримененииидисциплинарноговзысканияобъявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, несчитаявремениотсутствияработниканаработе.Еслиработникотказываетсяознакомитьсясуказаннымприказом(распоряжением)подроспись,тосоставляетсясоответствующийакт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственнуюинспекциютрудаи(или)органыпорассмотрениюиндивидуальныхтрудовыхспоров.

В данном случае были нарушены права работников, выговор был объявлен только наосновaниизаписки бригадира,безучетаобъясненийработников,всвязисчемпривлечение к дисциплинарной ответственности Норина и Протопова неправомерно. Еслирассматривать произошедшее по существу, то нужно исходить из обязанностей Норина иПотопова,предусмотренныхихдолжностнымиинструкциями.Вусловияхзадачиэтимоментыне отражены.

Задача2.

Медицинская сестра городской больницы постоянно опаздывала на работу, о чемстало известно главному врачу. Предупредив в устной форме, что в следующий раз онабудетуволена,руководительмедицинскогоучрежденияпопросилзаведующегоотделениемл ичнодоложитьопоследующихопозданиях.Черезнеделюмедицинскаясестравновьопоздала,пос лечегонаследующийрабочийденьеепопросилиознакомитьсяприказомоб увольнениии не допустилик работе.

Естьливданномслучаеправовыеоснованиядляувольнения?

Опишитеоснования и порядок наложения данного дисциплинарноговзыскания.

Какимобразомможно обжаловать неправомерныедействияадминистрации?

Ключ:

1. НЕТ т.к. факт опоздания необходимо засвидетельствовать в табеле учетарабочего времени. Это должна сделать комиссия, в которую могут входить работникиотделакадровпредприятияисамглавврач.НадосоставитьАктоботсутствиинарабочем месте с ...по.... В том же акте подпись об ознакомлении с актом и с тем чтотребуетсяобъяснительная.ЗатемиздаетеПриказоналожениивзысканиявформезамечанияил ивыговора занарушенияптрудовогодоговора,а именнораспорядкадня,

возникшеговследствиеопозданияна...минут(часов)иотсутствиинарабочемместес...по.... Всего этого сделано не было, было только устное предупреждение. Уволитьможно только тогда, когда имеется нарушения части 5 статьи 89 ТК РФ «неоднократногонеисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если онимеетдисциплинарноевзыскание».

2. Работодатель, прежде чем применить дисциплинарное взыскание, обязансоблюстиопределенныйпорядок.Затемнеобходимозатребоватьотработника,совершивш его дисциплинарный проступок, объяснение. Срок - 2 рабочих дня. Работник,совершивший дисциплинарный проступок, предоставляет работодателю объяснение вписьменной форме с объяснением причин проступка и обстоятельств, при которых онбылсовершен.Объяснение-этогарантиятого,чтоналожениевзысканиябудетпроизводитьсяправомерно.Вслучаеотказарабо тникадатьуказанноеобъяснениесоставляетсясоответствующийакт.Отказработникадатьобъясн ениенеявляетсяпрепятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взысканиеприменяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времениболезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого, чтобыучестьмнениепредставительногоорганаработников.Дисциплинарноевзысканиенеможет бытьприменено позднее чем через 6 месяцев с момента совершения проступка. Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ не допускается применение нескольких дисциплинарныхвзысканийзаодинитотжепроступок.Еслив течениегодасодняприменениядисц иплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарномувзысканию,тоонсчитаетсянеимеющемдисциплинарноговзыскания(ст.194Т КРФ).

3. Дисциплинарноевзысканиеможетбытьобжалованработникомвгосударст венную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальныхтрудовыхспоров. Потомможно в суд.

Тест:

1. Правилавнутреннеготрудовогораспорядкаорганизацииутверждаются:

- Работодателемпосвоемуусмотрению
- Представительныморганомработниковсучетоммнениянаработодателя
- Работодателемсучетоммненияпредставительногоорганаработников
- УполномоченныморганомсубъектаРоссийскойФедерациипотруду

2. Выберитеизпредложенногоспособыматериальногопоощрения:

- Замечаниеработникузаопоздание
- Объявлениеодостиженияхработникнасобранииколлектива
- Вручениеавторучкисблагодарственнойгравировкой
- Выплатаразовойпремиизаответственноеотношениекработе

3. КчислудисциплинарныхвзысканийНЕотносится:

- Замечание
- Предупреждение
- Выговор
- Увольнение

Примерные оценочные материалы по теме №16.
Охрана труда.

Вопросыдля обсуждения:

1) Понятиеохранытруда.
2) Органыуправленияохранытруда.Службаохранытруда.
3) Основныеправаиобязанностисторонтрудовогодоговорапоохранетруда.
4) Созданиездоровыхибезопасныхусловийтруда.
5) Организационно-правовыеформыобеспеченияохранытруда.
6) Правилапоохранетруда,обязательныедляработодателя.
7) Инструкциипоохранетруда,обязательныедляработников.
8) Охранатрудаженщин.
9) Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету:понятие, виды.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Мария Иванова - сотрудница отдела маркетинга ООО «XXX» стала матерью. Онанаписалазаявлениеиоформилаотпускпоуходузаребенкомдодостиженияимтрехлетнеговозраста.Черезнекотороевремяситуациявсемьерезкоизменилаьвхудшуюсторону-всвязискризисомснизилизарплатумужу,амать,котораяматериально помогала и поддерживала молодую семью, отправили на пенсию. Тяжелоематериальное положение в семье заставило Марию принять решение о досрочном выходенаработуизотпускапоуходузаребенком(теперьзанимбудетухаживатьмать-пенсионерка). С таким заявлением Маша пришла в ОК и сообщила, что хотела бы завтражеприступитькработе.Однаковкадрахейоднозначноотказали,сославшисьнато,чтона ее место нанята другая работница на весь период предоставленного Маше «декрета»,которыйзакончитсяещечерезгод(кстати,согласноеесобственномузаявлению!).Внастоящеевремяэтаработницанаходитсявсостоянииберемености,иуволитьееневозможно.

Как быть Марии Ивановой? Каковы ееправа? Кудаона может обратитьсязапомощью? Акаковыправаберемennойработницы,нанятойнапериодМашиного

«декрета»?

Ключ:

Мария Иванова имеет право на свое рабочее место, так как оно гарантированносохраняетсяза ней на период отпуска по уходу за ребенком, что прямо указанов ч.4ст.256 ТК РФ. Закон также предоставляет работнику право использования отпуска поуходу за ребенком полностью или по частям. Это означает, что Мария Иванова вправепрервать такой отпуск и выйти на работу в любое удобное для нее время, независимо отжелания работодателя, а также от того, была ли в ее заявлении указана дата окончанияотпуска (дата достижения ребенком трех лет). Поэтому Маше должна быть предоставленаименно ее работа, даже если на это место нанят другой работник по срочному договору.ПринайменапериодМашиного«декрета»срочногоработникаработодателюследовало бы учесть возможность ее непредвиденного выхода, что на практике случается довольночасто, а в срочном трудовом договоре нужно было указать как условие срока - «на периодотсутствия»или«до выхода Ивановойизотпуска».

Согласноч.3ст.79ТКсрочныйтрудовойдоговор,заключенныйнавремяисполненияобязанностейотсутствующегоработника,прекращаетсясвыходомэтогоработниканаработу.Ссылканато,чтоработающаянаместеИвановойженщинабеременна и поэтому не может быть уволена, не является основанием для отказа в допускеМариикработе.Поэтомуунееестьвсеоснованиятребоватьнемедленногопредоставления своей работы, а в случае отказа - обратиться в трудовую инспекцию и/илипрокуратуру с жалобой на неправомерные действия работодателя. Если на предприятииесть профсоюзная организация, то за поддержкой можно обратиться в профком - нередкопрофсоюзамудаетсяубедитьруководителей,чтоподобныеконфликты,связанныеспрямым нарушением закона, лучше разрешать в рамках предприятия - в противном жеслучаеюридическаяответственностьисоответствующее наказаниенеминуемы.

Что же касается прав срочной работницы, оказавшейся в момент истечения срокатрудовогодоговоравсостоянииберемености,товсезависитоттого,былоливеедоговоре указано, что она принята на период выполнения обязанностей отсутствующегоработника.Елитакоеусловиебылооговореноиобоюднопринятопринайме,тоувольнение допускается даже с беременной женщиной, что прямо указано в ч.3 ст.261 ТК.И это вполне логично, так как данное рабочее место изначально не было вакантно - ведьосновнойработниклишьвременноотсутствуетвсвязис«декретным»отпуском,идолжно быть ему (ей) предоставлено в обязательном порядке в связи с выходом на работу.Однакоопределенныегарантииуберемменной«срочницы»всежеесть:прежде,чемувольнять в связи с истечениемсрока, ее должны попытаться трудоустроить, то естьперевестисееписьменногосогласиянадругуюработу.Приэтомдолжныбытьпредложенывсе вакантныедолжности,каксоответствующиеееквалификации,такинижестоящие или нижеоплачиваемые, имеющиеся у работодателя в данной местности (вподразделениях и филиалах, находящихся в других местностях, работу предлагают лишь вслучае, если это условие особо оговорено в коллективном или индивидуальном трудовомдоговоре).

Задача2.

РаботницаполиграфическогопредприятияНинаСеменовапринесласправкуозапрещении ей работать во вредных условиях в связи с беременностью. Она попросилаперевести ее «куда-нибудь» из вредного цеха, т.к. действительно плохо себя чувствует. Вотделе кадровей сообщили, что все понимают и готовы пойти навстречу, но другойработы на предприятии сейчас нет, поэтому будет лучше, если Нина пока возьмет отпускбезсохранениязарплаты,апотомвозможночто-нибудьпоявится.НинаСеменованаписала заявление о предоставлении ей такого отпуска на 1 месяц, а через 10 дней,заболела ОРЗ и получила больничный листок на 5 дней. Каково же было ее удивление,когда больничный

бухгалтерия не оплатила, ссылаясь на то, что болезнь наступила не врабочий период,авовремяотпусказасвойсчет!

Правылиработникиадминистрациипредприятия(отделкадровибухгалтерии)?

ЧтоделатьНинеСеменовой?Каковыееправаивозможныедействиявтакойситуации?

Ключ*:*

Одной из наиболее защитных правовых гарантий для беременных женщин являетсяобеспечениедлянихбезопасныхиблагоприятныхусловийтруда.Вчастности,ужедолгие годысуществуетзаконодательноустановленнаяобязанностьработодателяпереводитьберемен ныхженщинпоихзаявлениюинаосновániимедицинскогозаключенияна«легкийтруд»,тоестьнад ругуюработу,исключающуювоздействиенеблагоприятныхпроизводственныхфакторов,ссохра нениемсреднегозаработкапопрежнейработе(ст.254ТК).Наполиграфическомпредприятии,гдер аботаетНинаСеменова, вредных факторов немало, в связис чем, по-видимому, ей и было выданомедицинскоезаключениеонеобходимостиперевода.Еслиподходящейработынетипереве сти работницу невозможно, она подлежит освобождению от работы с сохранениемсреднегозаработказавсепропущенныевследствиеэтогорабочиеднизасчетработода теля.Таккакникакихограниченийвовременизакономнеустановлено,этоозначает, что она может не выходить на работу до тех пор, пока работодатель не подыщетдля нее соответствующую работу, даже в течение всего периода беременности вплоть донаступления«декретного»отпуска,нетеряяприэтомвденьгах.Такоежерешениедолжно было быть принято и в отношении Нины: раз перевести невозможно, ее обязаныбыли освободить от вредной работы со дня обращения. То, что она не подала об этомписьменногозаявления,в данномслучаеничегонезначит,таккакона обратиласьсустнойпросьбой,основанной намедицинском документе (справкуона принесла).

Однако работники отдела кадров решили проблему полностью наоборот - вместоосвобожденияСеменовойотвреднойработыссохранениемзаработказасчетработодателя ее заставили оформить отпуск за свой собственный счет, грубо нарушивустановленные законом гарантии! Более того, Нина пострадала материально и в связи сотказом в оплате больничного, что в данном случае вполне правомерно, так как времяболезни, наступившей в период отпуска без сохранения заработной платы, пособиями необеспечивается. По общему правилу больничный оплачивается только в случаях, когдаболезнь наступила в период работы, поэтому ее пятидневный больничный не оплатили бы и в случае освобождения от работы - но тогда бы за ней сохранялся средний заработок иматериально онаничегобы непотеряла!

Ситуация возникла из-за того, что Нина Семенова ничего не знала об установленныхзаконом гарантиях,поэтомупреждевсегоейнужнообратитьсявпрофсоюзилиобщ ественнуююридическуюконсультацию(приналичии)дляразъясненияееправиоказания ей помощи в «выяснении отношений» с работодателем. Возможно, профсоюзуудастся убедить работодателя немедленно исправить допущенные нарушения, и конфликтбудет исчерпан. Если же такой возможности нет, то наиболее оперативно вопрос можетбыть решен в органах прокуратуры или федеральной инспекции труда, куда Нина можетобратитьсякаклично,такписьменно,отправивсвоюжалобупопочте.Причем,вжалобе следует упомянуть о ее дезориентации (возможно преднамеренной) сотрудникамиотделакадров,которые,посути,заставилиее«добровольно»отказатьсяотсвоихзак онных прав инаписатьзаявление оботпуске засвойсчет.

Тест:

1. Работникнеобязан **:**

- Сообщатьруководителюонесчастномслучаенапроизводстве,еслионпроизошел повинеработника.
- Сообщатьруководителюсведенияосостояниисвоегоздоровьяприегоухудшении

нарабочемместе.

- Своевременноремонтироватьсредстваиндивидуальнойзащиты.
- Правильно-всевышеперечисленные
- Правильно-1,2

2. Может ли работодатель отказать в приеме на работу, если работник порезультатаммедицинскогоосмотра признан негодным:

- Неможет,еслиработникимеетсоответствующуюквалификацию
- Может
- Можетпосогласованиюспрофкомом

3. Государственныйнадзориконтрользасоблюдениемзаконодательныхиины х нормативныхактов поохранетрудаосуществляется:

- Органынадзораиконтроля
- Прокуратура
- Правильно-1,2

Примерныеоценочныематериалыпотеме№ 17.
Материальнаяответственность.

Вопросыдляобсуждения:

1) Понятиеи значение материальной ответственности сторон трудовогодоговора.
2) Материальнаяответственностьработниказаущерб,причиненныйпредприятию,учреждению, организации, иееотличиеот гражданско-правовойимущественнойответственности.
3) Основания иусловияпривлечениякматериальнойответственностиработников.
4) Видыматериальнойответственностиработников.
5) Ограниченнаяматериальнаяответственностьиеепределы.
6) Прямойдействительныйущерб.
7) Полнаяматериальнаяответственностьиеепределы.
8) Письменныедоговорыополнойматериальнойответственностиработников.
9) Коллективная (бригадная)материальнаяответственность.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Прикакихусловияхнаступаетматериальнаяответственностьработниказаущерб, причиненныйимуществу работодателя?

Ключ:

Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненныйработодателюврезультатевиновногопротивоправногоповедения(действийилибе здействия)работника.

Основаниемдлявозложенияматериальнойответственностинаработникаявляетсяпричин ениеимработодателютолькопрямогодействительногоущерба.Неполученные доходы(упущеннаявыгода) взысканиюс работникане подлежат. Подпрямымдействительныммущербомпонимаетсяреальноеуменьшениеналичногоимущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числеимуществатретьихлиц,находящегосяуработодателя,еслиработодательнесетответственн остьзасохранностьэтогоимущества),атакженеобходимостьдляработодателяпроизвестизатрат ылибоизлишниевыплатынаприобретение,восстановлениеимуществалибонавозмещениеущерб а,причиненногоработникомтретьим лицам(ст.238 ТКРФ).

Для наложения на работника взыскания за материальный ущерб, причиненныйработодателю, последний должен доказать в действиях (бездействии)

работника наличиевины и причинно-следственную связь между совершенными действиями (бездействием) инаступившимипоследствиями.

Задача2.

Вмагазинеработалабригада,скоторойбылзаключендоговорополнойматериальной ответственности.

Всоставбригадывходили:заведующаясекцией,еезаместитель,двастаршихпродавца, трипродавцаиуборщица.Инвентаризацией была установлена недостача товаров на сумму 24 000 руб.Накануне в секции было обнаружено хищение товаров на сумму 902 руб. членом бригадыВоробьевой.Факт былзафиксированв акте.Дирекциямагазинапотребовалаотбригадывозмещениясуммынедостающихтоваров.

Каков порядок организации бригад с материальной ответственностью?

Покакимоснованиямчленбригадыможетбытьосвобожденотматериальной ответственности?

Накогоивкакомразмередолжнабытьвозложенавданномслучаематериальная ответственность?

Вкакомпорядкеможетбытьвзысканущерб?

Ключ:

В тех случаях, когда невозможно разграничить материальную ответственностькаждогоработника,Трудовойкодекспредусматриваетвозможностьзаключитьп исьменныедоговорыоколлективной(бригадной)материальнойответственностизапричинение ущерба.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных схранением обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессепроизводства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственностькаждого работника за причиненный ущерб и заключить с ним договор о возмещенииущербавполномразмере,можетвводитсяколлективная(бригадная)материальнаяот ветственность.

Установлениеколлективной(бригадной)материальнойответственностиправомерно лишь в случаях, когда наименования выполняемых коллективом (бригадой)работсодержатсявперечнеработ,привыполнениикоторыхвводитсятакаяответственн ость. В Приложении N 3 к постановлению Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г.N85приведенПереченьработ,привыполнениикоторыхможетвводитьсяполнаяколлективная(б ригадная)материальнаяответственностьзанедостачувверенногоработникамимущества.

Письменныйдоговороколлективной(бригадной)материальнойответственностизапричи нениеущербазаключаетсямеждуработодателемивсемичленамиколлектива(бригады).Комплек тованиевновьсоздаваемойбригадыосуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллективановыхработниковпринимаетсявовниманиемнение коллектива (бригады).

Вслучаеотказаработникаотзаключениядоговораоколлективной(бригадной)материальн ойответственностиработодательможетпредложитьработникудругуюработу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказеработникаотпредложеннойемудругойработыонможетбытьуволенвпорядке,установленн омдействующимзаконодательством.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности онавозлагаетсянаколлективвцелом.Такимобразом,бригаднаяматериальнаяответственность представляет собой особую,долевуюформувозмещения ущерба.

Всоответствиисдействовавшимранеезаконодательствомущерб,причиненныйколлектив ом(бригадой)работодателюиподлежавшийвозмещению,распределялся между членами данного коллектива (бригады) пропорционально месячнойтарифной ставке (должностному

окладу) и фактически отработанному времени за периодот последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Этот принцип может отчастиприменятьсяисейчас,однакоТКвнесвсистемувозмещенияущербаопределенныеизмене ния.Так,еслиработник(членбригады)претендуетнаосвобождениеотматериальной ответственности, то он должен доказать отсутствие своей вины. Если ущербвозмещается добровольно, то степень вины каждого члена бригады устанавливается посоглашениюмеждувсемиеечленами.Еслижеэтогонепроисходит,тоспорпередаетсявсуд,кото рыйиопределяетстепеньвиныкаждогоработника.

Исходяизобщихпринциповпривлеченияработниковкматериальнойответственности,раб отодателюдолжныбыть,возмещенылишьфактическиепотери.Напомним, что при этом учитывается лишь прямой действительный ущерб, а упущеннаявыгода невзыскивается.

Размерущерба,причиненногоработникомработодателю,определяетсяпорыночным ценам.Рыночнойявляетсянаиболееверотнаяцена,покоторойданныйобъектоценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда сторонydействуютразумно,располагаявсейнеобходимойинформацией,анавеличинеценысдел ки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства1. При этом учитываетсята рыночная цена, которая действует в данной конкретной местности на день причиненияущерба.

Часть 2 ст.246 ТК предусматривает, что федеральным законом может бытьустановленособыйпорядокопределенияразмераподлежащеговозмещениюущерба,причин енногоработодателюхищением,умышленнойпорчей,недостачейилиутратойотдельных видов имущества. Особый порядок действует также тогда, когда фактическийразмер причиненногоущерба превышаетегономинальнуювеличину.

Статьей 247 ТК на работодателя возлагается обязанность проведения проверкитоварно-
материальныхценностей,котораядолжнабытьосуществленадопринятиярешенияовозмещении ущербаработником(работниками).Цельютакойпроверкиявляется выяснениетрех факторов: факта причинения ущерба, установление размеровущерба и выяснение причин его возникновения, так как только в зависимости от этихфакторов можно принять решение о привлечении работников к ответственности или обосвобождении отнее.

Работниквправетребоватьпроведениятакойпроверки,ивслучае,еслиработодательотказ ываетсяэтосделать,онлишаетсяправапривлечьработникакматериальной ответственности.

Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба иего размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальнуюответственностьзаэтотущерб.

Говоряопорядкевзысканияущерба,следуетотметить,чтовслучаепричиненияущербарабо тодателюработник,виновныйвпричинениииущерба,вправевозместитьэтотущербдобровольно(п олностью или частично).

Возможно возмещение ущерба традиционным способом - путем удержания иззаработной платы работника. Такое удержание возможно лишь в случае, когда ущерб непревышаетсреднегомесячногозаработкаработника.Формаматериальнойответственности(ог раниченная илиполная) вданномслучаезначениянеимеет.

Такоевозмещениепроизводитсяпораспоряжению,издаваемомуработодателем.Приэтом следуетиметьввиду,чтоподобноераспоряжениеможносделать лишь в пределах определенного срока - не позднее месяца со дня окончательногоустановленияработодателем размера ущерба, причиненногоработником.

При истечении указанного периода, а также в случае, если ущерб превышаетсреднийместячныйзаработокработника,атототказываетсявозместитьубыткидоброво льно,уработодателяостаетсяодинлегальныйпутьвозмещенияпотерь-обращениевсудсискомо взысканииущерба.

Привлечениеработникакматериальнойответственностизаущерб,причиненный работодателю, не исключает возможности привлечения его к иным видамюридическойответственности-дисциплинарной(состороныработодателя),атакжеадминистративнойилиуголовной(состороны государства).

Несоблюдениеработодателемустановленноговтрудовомзаконодательствепорядкавозмещенияущербадаетработникуправонаобжалованиесвязанныхсэтимдействийвсудебномпорядке.

Правоуменьшитьразмервзысканиязаущерб,причиненныйработником,имеют органы по рассмотрению трудовых споров и сам работодатель. Такая возможностьпредоставляется независимоотвидаматериальнойответственности.

Объем возмещения может быть снижен в зависимости от разных факторов:размеразаработнойплатыисемейногоположенияработника(втомчисленаличияиждивенцев), материального положения членов его семьи и т.п. При решении данноговопроса следует, помимо сказанного, выяснить, были ли созданы нормальные условия дляработы, как работодатель выполнял иные свои обязанности, которые непосредственнонаправлены на обеспечение сохранности его имущества. Необходимо учитывать такжестепеньиформу вины работника.

Тест:

1. Материальнаяответственностьсторонытрудовогодоговораналступаетзаущерб,причиненныйеюдругойсторонеэтогодоговора:

- Исключительноврезультатевиновногоповеденияпервойстороны
- Врезультатевиновногопротивоправногоповеденияпервойстороны,еслииное непредусмотреноТрудовымкодексомилииныМиФЗ
- Толькоеслиэтопредусмотреноколлективнымдоговором,соглашениемлиботрудовымдоговором
- Влюбомслучае

2. Обязанностьработодателя выплатитьденежнуюкомпенсациюза задержкувыплат заработнойплаты возникает:

- Порешениюсуда
- Попредписаниюгосударственнойинспекциитруда
- Пописьменномузаявлениюработникаовыплатекомпенсации
- Внезависимостиотвиныработодателя

Примерныеоценочныематериалыпотеме№18.

Расторжениетрудовогодоговора по соглашениюсторони инициативеработника.

Вопросыдляобсуждения:

1) Прекращениетрудовогодоговора.
2) Понятие оснований прекращения трудового договораи их отличие ототстранения от работы.
3) Классификацияоснованийпрекращениятрудовогодоговора.
4) Процедурарасторжения трудового договора по соглашению сторон иинициативеработника.
5) Особенностипрекращениятрудовогодоговорапоинициативеработника.
6) Особенностипрекращениятрудовогодоговорапосоглашениюсторон

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Еслизаключенсрочныйтрудовойдоговорнадвагода,имеетлиправоработникрасторгнуть егопособственномужеланиюдосрочно?

Ключ:

Да,работниквправерасторгнутьсрочныйтрудовойдоговор пособственномужеланию.Трудовой2кодексРФвнастоящеевремянеустанавливаетникакихогра ничений в этом плане(ст. 80 ТК РФ).

Напомним, что по общему правилу срочный трудовой договор прекращается систечением срока его действия. Причем о его прекращении в связи с истечением срока егодействияработникдолженбытьписьменнопредупрежденнеменеечемзатрикалендарных днядоувольнения.

Так,договор,заключенныйнавремявыполненияопределеннойработы,прекращается по завершении этой работы. Договор, заключенный на время исполненияобязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника наработу.Срочныетрудовыеотношения,возникшиепринеобходимостивыполнениясезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается с окончаниемэтогопериода(сезона).

Задача2.

Можетлиработодательуволитьпосвоейинициативеженщину,имеющуюребенка в возрастедотрехлет?

Ключ.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте дотрех лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения пооснованиям, предусмотренным ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса. К таким основаниям, вчастности, относятся: ликвидация организации; неоднократное неисполнение работникомбезуважительныхпричинтрудовыхобязанностей,еслионимеетдисциплинарноевзы скание;однократноегрубоенарушениеработникомтрудовыхобязанностей;совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежныеили товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему состороныработодателя;-совершениеработникомаморальногопроступка,несовместимого с продолжением данной работы;- представление работником подложныхдокументовпризаключениитрудовогодоговора.

Тест:

1) Посоглашениюсторонможетбытьрасторгнуттрудовойдоговор,заключенный:

- поуважительнымпричинамсрочный
- тольконанеопределенныйсрок
- нанеопределенныйсрокисрочный
- тольконаопределенныйсрокврайоныКрайнегоСевера

2) Вслучаеотказаработникаотпродолженияработы,всвязисосменойсобственни ка:

- трудовойдоговорпрекращаетсяпосоглашениюсторон
- работникувольняетсяпосокращениюштатов
- работникувольняетсяпособственномужеланию
- трудовойдоговорпрекращается

3) По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своейинициативе,предупредивоб этомработодателя в письменной форме за:

- двенедели
- 7дней

- тринедели
- четыренедели

Примерныеоценочныематериалыпотеме№19.
Расторжениетрудовогодоговора по инициативеработодателя.
Вопросыдляобсуждения**:**

1) Основания,видыиособенностирасторжения договорапоинициативеработодателя.
2) Расторжение трудового договора по инициативе работодателяпоосновaниям несвязаннымсвинойработника.
3) Расторжениетрудового договора по основаниям связанным с винойработника.

Ситуационныезадачи:
Задача1.
Работнику предоставлен отпуск с по следующим увольнением по собственнойинициативе. Расчет был произведен и трудовая книжка выдана в последний рабочий деньперед началом отпуска. Во время нахождения в отпуске работник заболел и представил вотдел кадров заявление о продлении ему в соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодногооплачиваемогоотпускавслучае временной нетрудоспособностиработника.
Обязанливданномслучаеработодательпродлеватьотпускработникуиизменятьвприказеи трудовойкнижкедатурасторжения трудового договора?
Ключ:
Четкого ответа на этот вопрос законодательство не дает. Формулировка ч. 4 ст.127 ТК РФ указывает, что трудовые отношения с работником, которому предоставленотпускспоследующимувольнением,прекращаютсявпоследнийрабочийдень,пред шествующийдню началаотпуска.
Вуказанномслучаеработодательпродлеватьотпускработникунедолжен,соответственно, нетнеобходимостивноситьизменениявприказитрудовуюкнижку.Однако больничный оплачивается полностью, даже если его окончание будет позже датыувольнения. Данная отраженавПисьмеРоструда от 24.12.2007г.№5277-6-1.

Задача2.
Обязательнолизаключатьписьменноесоглашениеодосрочномрасторженииитрудового договора с работником, если он согласен с предложением или сам изъявилжеланиеуволитьсяраньшесрокапредстоящегоувольненияввязиссокращениемчислен ности илиштатаработников?
Ключ:
В соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ работодатель с письменногосогласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор ранее, чем за двамесяца до проведения сокращения штата, выплатив ему дополнительную компенсацию вразмере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся доистечения срока предупреждения об увольнении. При этом письменное согласие можетбытьполученоразличнымиспособами:подачейработникомзаявления,заключениемпись менногосоглашения,другимспособом.Законконкретнойформынепредусматривает.

Тест:
1) Для расторжения трудового договора с работником поинициативеработодателя необходимо:

- наличие, предусмотренных ТК оснований для увольнения и соблюдениеустановленного закономпорядка увольнения
- наличие,предусмотренныхТКоснований

- обязательносогласиепрофкома
- нарушениетрудовойдисциплины

2) Работникидолжныбытьперсональнопредупрежденыобувольнениипосокращении штатов за ...

- двамесяца
- одинмесяц
- двенедели

Примерныеоценочныематериалыпотеме№20.
Социальныегарантииприпотереработы ибезработице.

Вопросыдляобсуждения:

1) Понятиезанятостиииеформы.Занятыеибезработныеграждане.Круглиц,считающихся занятыми.
2) Понятиебезработного,егоосновныеправаиобязанности.Реализацияправбезработных граждан.Формы трудоустройства.
3) Понятиебезработицы.Правовойстатусбезработного.
4) Гарантии при безработице, государственная социальнаяподдержкабезработных.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

БезработныйИ.обратилсявцентрзанятостипоповодунеправильногоначислениюему пособияпо безработице.Он утверждает, чтоему начисляютпособиеменьше, чем положено по законодательству. Он уже четыре месяца получает пособие побезработице и в последний месяц ему начислили пособие меньше, чем в предыдущие тримесяца.

Ключ:

ВцентрезанятостибезработномуИ.объяснили,чтотольковпервыетримесяцаначисляется пособиевразмере75%отсреднемесячногозаработка,исчисленногозапоследниетримесяцапопос леднемуместуработы(службы),ауженапоследующиечетыремесяца– вразмере60процентовихсреднемесячногозаработка(денежногодовольствия),исчисленногозап оследниетримесяцапопоследнемуместуработы(службы) (всоответствииснАдминистративнымрегламентомпоосуществлениюсоциальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными от30.11.2006 г.№ 819)

Задача2.

Офицер вооруженных сил, был уволен с военной службы в звании капитана, всвязис сокращениемофицеровв рядахвооруженныхсилРоссийскойФедерации.Егожена решилатрудоустроитьсямуниципальноемедицинскоеучреждениена должностьсоответствующуюеёспециальности.

Имеетлионакакиелибопреимуществапритрудоустройстванаработувгосударственные и муниципальные унитарные предприятия? А в частные коммерческиеструктуры

Ключ.

Согласно ст. 13 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19апреля 1991 г, № 1032–1–ФЗ (ред. от 27.07.2010 г.), жены (мужья) военнослужащих игражданувольненныхсвоеннойслужбы,припрочихравныхусловияхимеютпреимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальныеунитарныепредприятия.Частныекоммерческиеструктурывкатегорию«унитарныепредприятия»невходят, азначитпреимуществнепредоставляется.

Тест:

1). Чтопроисходитсработником,которыйпрекратилпоискиработыиужененадеетсяеенайти?

- учитываетсяввеличинефрикционнойбезработицы
- учитываетсяввеличинеструктурнойбезработицы
- учитываетсяввеличинециклическойбезработицы
- болеенеучитываетсявсоставерабочейсилы

2) Определите,ктоизприсутствующихявляетсябезработным:

- студент
- человек,потерявшийработуинеищущийеё
- выпускникинститута,ищущийработу
- рабочийвовремялетнегоотпуска

3) Ктоизприсутствующихвходитвпонятие«рабочаясила»?

- Пенсионеры
- студенты
- безработные
- всевышеперечисленные

Примерныеоценочныематериалыпотеме№21.
Гарантииикомпенсации.

Вопросыдля обсуждения:

1) Понятиегарантийикомпенсацийислучаиихпредоставления.

2) Гарантийныеикомпенсационныевыплаты.

3) Гарантийныедоплаты.

4) Видыгарантий икомпенсацийииххарактеристика.

5) Чтопонимаетсяподгарантиямиикомпенсациямивтрудовомправе? Вчемихотличие?

6) Какимиправовыминормамизакреплензапретнанаправлениевслужебныекомандировки отдельных категорийработников?

7) Предусмотренылигарантииикомпенсацииработникам,получающимпослевузовское профессиональноеобразование?

8) Какимспециальнымнормативнымправовымактомрегулируютсявопросыслужебныхкомандировок?

9) Какиегарантиипредоставляютсяработникам,совмещающимработусобучением? Прикаких условияхонипредоставляются?

10) Какиегарантииикомпенсациипредусмотреныдлялиц,работающихврайонах Крайнего Севераи приравненныхкнимместностях?

11) Накакиеорганизациираспространяетсяобязанностьпокомпенсациистоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, а также на оплату стоимостипровозабагажав соответствиисост.325 ТКРФ?

12) Заиспользованиекакихвидовотпусковположенауказаннаякомпенсация?

13) Какиегарантииикомпенсациипредусмотреныдляработниковприрасторжениитрудового договора?

14) Какие категории работников имеют преимущественное право на оставлениенаработе?

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Санитар морга бюро СМЭ в рабочее время находился в нетрезвом состоянии, зачто заведующий отделом отстранил его от работы. После отрезвления санитар раскаялся,былпрощенивовторойсменеполностьюотработалрабочийдень.Узнавобэтом,начальникбюроуволилсанитаразапоявлениенаработевнетрезвомсостоянии,азаведующемуотделомобъявилвыговор,лишивегопремиидоконцагода.Санитарподалв суд, считая действия начальника неправильными, так как он рабочий день отработалполностью,аранееникаких взысканийнеимел.

Назовитеправовыеоснованиядействийначальникаижалобысанитара.Определите,какое решениевсоответствиисзаконом вынесетсуд.

Ключ:

Фактпоявлениянаработевнетрезвомсостоянииможетбытьединственнымоснованием для увольнения без предварительного предупреждения (п. 4 ст. 77, подп. «б»п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание действует 12 месяцев. Санитар имелзаконное право обратиться в суд, ибо в ст. 46 Конституции РФ провозглашена гарантиясудебнойзащитыкаждомуегоправисвобод.Конкретноерешениесудавключаетидругие данные, которыенеприведены

Задача2.

Комуизперечисленныхработниковположеноустановлениенеполногоилисокращенного рабочеговремени?

- Студент 5 курса дневного отделения юридического факультетагосударственногоуниверситета.
- ИнвалидIIгруппы,имеющийрекомендацииМСЭКобустановлениинеполногорабочего времени.
- Мать,воспитывающаяребенка ввозрасте 7лет.
- Лакировщикмебельногоцеха.
- ПреподавательВУЗА.

Ключ:

«Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правиламивнутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора долженисполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствиисзаконамииныминормативнымиправовымиактамиотносятсякрабочемувремени ».

Законодательствовыделяетследующиевидырабочеговремени:рабочеевремянормальной продолжительности; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время.Нормальнаяпродолжительностьрабочеговременинеможетпревышать40часоввнеделю.

Работодательобязанвестиучетвремени,фактическиотработанногокаждымработником.

Поусловиямзадачинампредстоитразграничитьпонятия«неполноерабочеевремя»и«сокращенноерабочеевремя(сокращеннаяпродолжительностьрабочеговремени)».

Понятие «Сокращенная продолжительность рабочего времени» дается в статье 92ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации:

«Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16часов внеделю -дляработников ввозрастедошестнадцатилет;

5часоввнеделю -дляработников,являющихсяинвалидамиIилиIIгруппы;

4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;4часавнеделюиболее-

дляработников,занятыхнаработахсвреднымии(или)опаснымиусловиямитруда,впорядке,установленномПравительствомРоссийскойФедерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений ввозрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от

учебывремя, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящейстатьи.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительностьрабочеговременидлядругихкатегорийработников(педагогических,медицинскихидругихработников)».

Такимобразом,мывидим,чтосокращеннаяпродолжительностьрабочеговремени применяется с учетом условий труда, характера выполняемой работы, состоянияздоровья,половозрастныхособенностей работника.

Список производств и профессий обязателен для всех работодателей независимоототрасли.Приэтомважноезначениеприобретаетаттестациярабочихмест.Продолжительность рабочего времени по причине неблагоприятных условий труда можетбытьсокращенаколлективнымдоговором,отраслевымиитарифнымисоглашениями.Таким образом,круглиц,ккоторымприменяютсяпоказателисокращеннойпродолжительности рабочего времени может быть расширен, но не может быть сужен порезультатам аттестациирабочихмест.

Рабочеевремясокращаетсявтедни,когдаработникифактическизанятывовредныхусловиях труданеменееполовиныпродолжительностирабочегодня,установленной Списком для данного производства, цеха, профессии или должности. Приуказаниивсписке«постояннозанятый»,«постояннработающий»рабочийденьсокращается, еслиработникфактическизанятвовредныхусловияхвтечениевсегосокращенного рабочегодня.

В тех случаях, когда трудящиеся в течение рабочего дня были заняты на разныхработахсвреднымиусловиямитруда,глееустановленосокращенноерабочеевремянеодинаковойпродолжительности,ивобщейсложностипроработалинаэтихучасткахболееполовиныминимальносокращенногорабочегодня,ихрабочийденьнеможетпревышатьшестьчасов.

Работникам,профессииидолжностикоторыхневключеныв Список,новотдельные периоды выполняющимработу с вредными условиями труда, сокращенноерабочее время в эти периоды должно устанавливаться той же продолжительности, что иработникам,постояннозанятым наэтойработе.

Правонасокращенноерабочеевремявсвязисвреднымиусловиямитрудасохраняется за работниками при совмещении ими профессий (должностей) независимо оттого,установленолисокращенноерабочеевремяпосовмещаемымпрофессиям(должностям), еслиони выполняютсвоюосновнуюработувполномобъеме.

В соответствии с законом РФ «Об образовании» от 10 июля 1992г. и ч. 1 ст. 333ТК РФ сокращенное рабочее время продолжительностью не более 36 часов в неделюпредоставляетсятакжепедагогическимработникамобразовательныхучреждений.

«Работникам,обучающимсяпозаочнойиочно-заочной(вечерней)формахобученияимеющихгосударственнуюаккредитациюобразовательныхучрежденияхвысшегопрофессиональногообразованиянапериоддесятьучебныхмесяцевперед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменовустанавливаетсяпоихжеланиюрабочаянеделя,сокращеннаяна7часов.Завремяосвобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднегозаработка поосновномуместуработы,ноненижеминимальногоразмераоплаты труда.

Посоглашениюсторонтрудовогодоговорасокращениерабочеговременипроизводитсяпутемпредоставленияработникуодногосвободногоотработыднявнеделюлибосокращенияпродолжительностирабочего днявтечениенедели»[2].

Сокращенное рабочее время считается полным для тех работников, для которыхоно установлено. Это означает для них полную оплату труда, устанавливаемую с учетомхарактераи условий труда, квалификациии других критериев.Однако согласност. 271ТК РФ заработная плата работникам в возрасте до 18 лет при повременной оплате трудавыплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может

засчет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работниковсоответствующихкатегорийпри полнойпродолжительностиежедневнойработы.

Неполное рабочее время – это такой вид рабочего времени, продолжительностькоторого (по сравнению с установленной законодательством) уменьшена по соглашениюмеждуработникомиработодателем.Приняторазличатьдвеегоразновидности– неполныйрабочийденьинеполнаярабочаянеделя.Посоглашениюсторондопускаетсяихсочетание.

Вотличиеотсокращенногонеполноерабочеевремяможетустанавливатьсялюбомуработнику наоснованииегозаявления.Учитываяпроизводственнуюнеобходимость,администрациямо жетотказатьвустановлениинеполногорабочеговремени,заисключениемберемennойженщины, одногоизродителей(опекуна,попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида сдетства – в возрасте до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членомсемьи.

Неполноерабочеевремядолжнобытьустановленоипопросьбеинвалидавсоответствиисм едицинскимипоказаниямиирекомендациямимедицинскихучреждении.

Принеустановлениинеполногорабочеговремениоплататрудапроизводитсяпропорциональ но отработанному времени. Работник не вправе требовать при этом оплатытруда в размере не ниже установленного государством минимального размера оплатытруда, поскольку данная гарантия распространяется только на лиц, выполнивших полнуюмерутруда.

Всоответствиисч.3ст.93ТКРФработанаусловияхнеполногорабочеговременине влечетдля работниковкаких-либоограничений продолжительностиежегодногоотпуска,исчисленияТрудовогостажаидругих трудовыхправ.Однакочеловек, работающий в условиях ненормированного рабочего дня (либо его сочетания снеполнойрабочейнеделей),лишаетсяправанадополнительныйотпуск,предусмотренныйст.119 ТК,еслиемуустановленнеполныйрабочийдень.Еслиработнику установлена неполная рабочая неделя, то право на указанный дополнительныйотпуск неутрачивается.

В тех случаях, когда неполное рабочее время устанавливается из-за отсутствиянеобходимогообъемаработпо финансово-экономическим,производственными инымпричинам,считается,чтоимеетместоизмененииесущественныхусловийруда.Этоозначает, что администрация должна соблюсти требования, предусмотренные ст. 73 ТКРФ, т.е. предупредить работника об этом не менее чем за два месяца. Независимо от того,согласенлионсподобнымизменениемрежимаработыилинет,работниквправевоспользоваться установленнойзакономгарантиейсохранения–впределахдвухмесяцев– прежнихусловийтруда.Еслионнесогласенработатьнеполноерабочеевремя,апрежние условия труда не могут быть сохранены, трудовой договор с ним расторгается поп.7 ст.77 ТКРФ.

Еслиработникнезанятвтечениерабочегодняиз-заотсутствиясырья,материалов, топлива и т.п., это считается простоем не по вине работника, следствием чегодолжныбытьвыплаты,предусмотренныест.157ТКРФ.

На основании вышеизложенного можно сказать, что установление сокращенногорабочегодняположеноинвалидуIIгруппы,имеющемурекомендацииМСЭКобустановлениинеполногорабочеговремениилакировщикумебельногокомбината.

Остальнымизперечисленныхработниковположеноустановлениенеполногорабочего времени.

Тест:

1). Выберитеизперечисленногоматериальныегарантии:

- Погашениеработодателемрасходовнапроездкместукомандировкииобратно
- выходное пособие
- преимущественное право на оставление на работе

- прохождение работником медосмотра за счет работодателя
- суточные
- пособие по временной нетрудоспособности
- предоставление ежегодного отпуска

2). Служебнаякомандировка–это:

- Поездканаопределенныйсрокдлявыполнениязаданиявнеместапостоянной работы
- Постояннаяработаработникавпути,наусловиях,определенныхтрудовымдоговором
- Постояннаяработаработника,имеющаяразъезднойхарактернаусловиях,
- предусмотренныхтрудовымдоговором
- Работаработникавполевыхусловияхнаусловиях,предусмотренныхтрудовымдоговором

3). Запрещаетсянаправлятьвслужебныекомандировки:

- Беременныхженщин
- Работниковввозрастедо18лет
- Работников,работающихпосовместительству
- Работников,совмещающихработусобучением
- Работников,имеющихдетей-инвалидовввозрастедо18лет,безихписьменногосогласия

Примерныеоценочныематериалыпотеме№22.
Особенностирегулированиятрудаотдельныхкатегорийработников.

Вопросыдляобсуждения:

1) Видытрудовыхдоговоровпосубъектномусоставу,ихособенности.
2) Случаиустановленияособенностейрегулированиятруда.
3) Особенноститруданесовершеннолетних
4) Особенноститрудаинвалидов
5) Особенноститрудагосслужащих
6) Особенноститрудауфизическихлиц.

Ситуационные задачи:

Задача1.

Истицаработалапосовместительству,апозжебылауволенавсвязисприемом нового работника на основную работу (ст. 288 ТК РФ). Представители ответчика иск непризнали, заявив о пропуске истицей срока обращения в суд. В свою очередь истица сочланезаконнымидействияработодателя,посколькукмоментуувольненияонаявляласьодинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка, о чем ставила в известностьработодателя.

Решите спор.

Ключ**:**входеразбирательствавыяснилось,чтосведенийотом,чтоистицасообщала работодателю об изменении своего семейного положения или составе семьи, небылопредставлено.Наэтомосновании иске отказали.

Задача2.

По требованию областного управления по труду и занятости была уволена группарабочихизТурции,работавшихнастроительствездания Сбербанка. Требованиеосновывалосьнанормезаконаобласти,ограничивающегосроктрудовогодоговорасиностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представилкопиитрудовыхдоговоров,заключенныхнаодингод.Вкачестведоказательстванезаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую праваиностранцевсправамигражданРоссийской Федерации.

Как следует разрешить спор?

Какими нормативными актами регулируютсяправилаиспользованиятруда иностранцеввРоссии?

Ключ:

Трудовое законодательство согласно ст. 72 Конституции относится к совместномуведению федерации и субъектов. Однако, Трудовой кодекс, согласно ст. 5 ТК РФ имеетприоритет перед актами субъекта в сфере трудового права. Трудовой кодекс не имеетспециальных требований к максимальному сроку трудового договора, он устанавливаетсясторонами или является бессрочным. Специальные основания для расторжения трудовогодоговорасиностраннымигражданамиустановленыст.327.6ТКРФ,однакоонинесоотн осятсяснормативнымиактамисубъекта.Намойвзгляд,законобластипротиворечиттрудовомузак онодательству.Такимобразом,считаютребованияуправленияпотрудуизанятостинеправомерны ми.Правилаиспользованиятрудаиностранцев в России регламентируются ТК, ФЗ «О правовом положении иностранныхграждан» ирядоминых актов.

Тест:

1. Вслучае неисполнениясвоихобязанностей, какойвиддисциплинарного взысканияполучаетгосслужащий?

- Замечание
- Выговор
- Увольнение
- Всеответыверны

2. Скольколетдолжнобытьгражданину,чтобыонмогпоступитьнагосударственнуюс лужбу?

- 16лет
- 18лет
- 21года
- 25лет

3. Осуществляетсяли трудовымзаконодательствомрегулированиеотношений, которыесвязаны сгражданскойслужбой:

- да
- нет
- частично

Примерные оценочные материалы по теме № 23.

Государственный надзор иконтрольвобластитрудовогоправа.

Вопросыдляобсуждения:

1) Государственныйнадзориконтрользасоблюдениемтрудовогозаконодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудовогоправа.
2) Органыгосударственногонадзораиконтроля.
3) Федеральнаяинспекциятруда.
4) Основныезадачиоргановфедеральнойинспекциитруда.
5) Основныеполномочияоргановфедеральнойинспекциитруда.
6) Порядокинспектированияорганизаций.
7) Основныеправаиобязанностигосударственныхинспекторовтруда.Взаимодействиеорган овфедеральнойинспекциитрудасдругимиорганамииорганизациями.
8) Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности.Государственныйэнергетическийнадзор.

9) Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственныйнадзор заядернойи радиационнойбезопасностью.

Ситуационная задача:

Старшаямедицинскаясестраотделенияпульмонологиивтечение2месяцаподрядотказывалась пройтипериодическиймедицинскийосмотрипредоставляласправки об удовлетворительном состоянии своего здоровья из иных лечебных учрежденийгорода.

Заотказввыполнениитребованийопрохожденииимедицинскогоосмотраприказамипоучреждениюмедсестрепервоначальнобылобъявленвыговор,затемеелишилипремиипоитогамработызагод.Через8днейпослевынесенияпоследнеговзыскания медицинскаясестрабыла уволена.

Правомернылидействияадминистрацииивобъявлениивзысканий?

Естьлиоснованиядляувольнения?

Составьтеалгоритмдействийадминистрацииучрежденияванномслучае.

Ключ:

1. Да, правомерны. Согласно ст. 212 ТК РФ: работодатель обязан обеспечитьнедопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохожденияобязательных медицинскихосмотров(обследований).
2. Да,есть.76ТКРФ:работодательобязанотстранитьотработы(недопускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательныйпредварительныйилипериодическиймедицинскийосмотр;работникотстраняется отработы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств,явившихсяоснованием дляотстраненияотработыилинедопущениякработе.
3. Какнапрактике:Еслижеработникотказываетсяотпрохожденияямедицинскогоосмотраилинеимеетуважительныхпричин,тоиздаетсяприказ(распоряжение) об отстранении от работы (при этом из него должно следовать, по какойпричинеработникнепрошелмедицинскийосмотр),атакженачинаетсяпроцедурапроверки длярешения вопросаопривлечениик дисциплинарнойответственности.
4. Вначале работодатель производит запрос объяснительной от работника вписьменнойформе,ондолженбытьполученвтечение2дней.Еслипоследнийнеполучен-составляетсяакт.Ипроизводитсядисциплинарноевзыскание:замечание,выговор или увольнение. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взысканияобъявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Приповторном неисполнении работником своей обязанности по прохождению медицинскогоосмотра, работодатель может воспользоваться своим правом на применение крайней мерыдисциплинарноговоздействия-увольненияпопункту 5статьи81Трудовогокодекса РФ.

Тест:

1) Государственныйнадзор и контроль за соблюдениемтрудовогозаконодательства осуществляют:

- Работники
- Работодатели
- Профсоюзныеинспекциитруда
- Федеральныеинспекциитруда

2). Правоотношенияпонадзоруиконтролюзасоблюдениемтрудовогозаконодательства организациипродолжаются до:

- Окончанияпроверкиуполномоченныморганом
- Заявлениемработниковопрекращениипроверкиорганизации
- Ликвидацииорганизации
- Расторженияятрудовогодоговорасработником

Примерныеоценочныематериалыпотеме№24.

Индивидуальныеиколлективныеспоры.Международнаясудебная практикапотрудовымспорам.

Вопросыдляобсуждения:

1. Основныеспособызащитытрудовыхправработников. Защитатрудовыхправпрофессиональнымисоюзами.Формысамозащитыработникамитрудовыхправ.
2. Понятиетрудовыхспоров,причиныихвозникновения.
3. Принципырассмотрениятрудовыхспоров.
4. Классификациятрудовыхспоров.
5. Рассмотрениеиндивидуальныхтрудовыхспороввкомиссиипотрудовым спорам
6. Являетсялипереченьспособовзащиты,перечисленныйвст.352ТКРФ
7. исчерпывающим?
8. Чтотакоесамозащита трудовыхправ?
9. Какиеобстоятельстванеобходимодоказатьдляпризнаниясамозащиты
10. законной?
11. Коллективныетрудовыеспорыипорядокихразрешения.
12. Междукакимисубъектамиможетвозникнутьиндивидуальныйтрудовойспор? Выделитепризнакииндивидуальноготрудовогоспора.Чеминдивидуальныйтрудовойспоротличаетсяотколлективноготрудовогоспора?
13. Каковобщийпорядокразрешенияиндивидуальныхтрудовыхспоров?Выделитестадии разрешенияиндивидуальноготрудовогоспора
14. Возможно ли разрешитьиндивидуальныйтрудовойспор в порядке,прямонепредусмотренномТКРФ?
15. Исковое заявление – как составлять и как подавать (форма и содержаниезаявления,определениеподсудности,приложения кисковому заявлению ит.п.)?
16. Какиедействиявправепредпринятьсудпослеполученияискового заявления?
17. Какие существуют сроки обращения в суд за разрешением трудового спора? Каковыпоследствияпропускасрока?
18. Какиеюридическизначимыеобстоятельстваобразуютпонятиеколлективного трудовогоспора?
19. Какиенеблагоприятныепоследствиямогутнаступитьвслучаевозникновенияколлективного трудового спора? Приведитепримеры.
20. Каковобщийпорядокразрешенияколлективныхтрудовыхспоров?
21. ПочемуТКРФпредусмотреноурегулирование,анеразбирательстваколлективных трудовых споров?

Ситуационные задачи:

Задача1.

Руководительорганизацииотказалсяудовлетворятьколлективныетребования работников,сославшисьнаихнеобоснованнозавышенныетребованиявусловияхэкономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительныхпроцедурах, приступиликпроведениюзабастовки.

1. Правомерныдействияработниковипочему?
2. Какследовалопоступить?
3. Какимимогутбытьпоследствия?

Ключ:

1. Действия работников неправомерны, так как реализация права на забастовкупредполагаетсоблюдениепорядка,установленногодействующимзаконодательством

.Так, в соответствии со ст.409 работники или их представители имеют право приступить корганизации забастовки только в случаях, если примирительные процедуры не привели кразрешениюколлективноготрудовогоспора(ст.406ТКРФ)либоработодательневыполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходеразрешенияэтогоспора(ст.408ТКРФ),илинеисполняетрешениетрудовогоарбитража.

2. Во исполнение установленного порядка разрешения коллективных трудовыхспоровработникамследовалопоэтапноприменятьпримирительныепроцедуры,предусмотренныеТКРФикакминимумпредложитьработодателюсоздать примирительнуюкомиссию(ст.402ТКРФ).Согласност.401ТКРФрассмотрениеколлективноготрудовогоспорапримирительнойкомиссиейявляетсяобязательнымэтапом, ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться отучастия в примирительных процедурах. И только если работодательстал бы уклонятьсяот создания примирительной комиссии и последующих процедур (ст.406) работники былибывправеорганизоватьзабастовку.

3. Забастовка,организованнаяипроведеннаябезсоблюденияустановленныхзаконом правил может быть признана незаконной в судебном порядке. В силу ст.413 ТКРФрешениеопризнаниизабастовкинезаконнойпринимаетсяверховнымисудамиреспублик,краевыми,областнымисудами,судамигородовфедеральногозначения,судамиавтономнойобластиавтономныхокруговпозаявлениюработодателяилипрокурора. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законнуюсилу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку иприступитькработенепозднееследующегодняпослевручениякопииуказанногорешения судаоргану, возглавляющемузабастовку.

Согласност.417ТКРФработники,приступившиекпроведениюзабастовкиилинепрекратившиеенаследующийрабочийденьпоследоведениядооргана,возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признаниизабастовкинезаконнойлибооботсрочкеилиприостановкезабастовки,могутбытьподвергнутыдисциплинарномувзысканиюзанарушениетрудовойдисциплины.Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку послепризнанияеенезаконной,обязанвозместитьубытки,причиненныеработодателюнезаконнойзабастовкой,за счетсвоихсредстввразмере, определенномсудом.

Задача2.

И. Кулигин проживает в городе Химки и с 2014 года работает врачом-терапевтомв московскойчастноймедицинскойклинике.С 03 сентябряпо01 октября2016 годаКулигин уходил в ежегодный оплачиваемый отпуск, однако работодатель заявил, что всвязи с тяжелым материальным положением он не может выплатить Кулигину отпускные,так как заработная плата работников формируется из денежных средств, полученных вкачествеоплатызанепосредственнооказанныемедицинскиеуслуги.Поскольку Кулигинв период отпуска оказывать услуги не будет, то и заплатить ему не из чего. Директорклиники пояснил, что в марте 2017 года ожидается крупный контракт на медицинскоеобслуживаниеработниковлюбительскогофутбольногоклуба,итогдаунегобудетвозможностьпогаситьзадолженность.

Полагая свои трудовые права нарушенными, Кулигин после окончания отпусканемедленнообратилсявХимкинскийгородскойсудМосковскойобластисисковымзаявлениемовзысканиисработодателяневыплаченнойсуммысреднегозаработказапериодотпуска,компенсациизазадержкувыплатикомпенсацииморальноговреда.

06 декабря 2016 года судья Химкинского суда на основании ст.135 ГПК РФ вынесопределение о возвращении искового заявления в связи с тем, что Кулигиным нарушеныправилаподсудности.Вчастности,судуказал,чтосогласност.28ГПКРФисковоезаявле

ние по трудовому спору должно подаваться в Савеловский районный суд городаМосквы по месту нахождения ответчика. Кулигин получил это определение по почте 30декабря2016годаи11января2017годаподалисквсоответствииуказаннойрекомендацией в Савеловский районныйсуд городаМосквы.

22мая2017года,несмотрянато,чтоотпускныеКулигинутакинебыливыплачены,судьяСавеловскогорайонногосудавынесрешениеоботказевудовлетворениитребованийработника всвязиспропускомсрокаобращения всуд.

КулигинобжаловалрешениеСавеловскогорайонногосудавапелляционномпорядке,однакоопределениемМосковскогогородскогосудаот22января2018годарешениебылооставленобезизменения.Кулигинобратилсяскассационнымижалобамисначала в президиум Мосгорсуда, а затем в Судебную коллегию по гражданским деламВерховного суда РФ. Суды кассационной инстанции отказались истребовать материалыдела и рассматривать жалобу, по существу. Последнее определение было вынесено 25марта 2019 года.

1. КакимиактамиивкакойредакциисследовалоруководствоватьсяКулигинуисудьямв данном споре? Правомерны лидействиясудов?
2. Куда еще мог обратиться Кулигин в сложившейся ситуации,чтобывосстановитьсвоиправа?
3. СможетлиКулигинполучитьневыплаченныеотпускныеприувольненииивсентябре 2020 года?

Приподготовкепомогутследующиедокументы:

- Трудовойкодекс РФ
- Федеральныйзаконот03.07.2016№272-ФЗ
- Конвенцияозащитеправчеловекаиосновныхсвобод(заключенавг.Риме04.11.1950)
- ПостановлениеКонституционногоСудаРФот25.10.2018№38-П

Ключ:

1. Федеральным законом от 03.07.2016 №272-ФЗ, вступившимв силу 03.10.2016,в действующее законодательство были внесены важные изменения, коснувшиеся порядказащитытрудовых прав.

Так, ст.29 ГПК РФ была дополнена ч.6.3, в соответствии с которой работникамбылопредоставленоправообращатьсясискамиозащитетрудовыхправкработодателямв районные суды по месту собственного жительства (ранее можно было обратиться тольков суд по месту нахождения работодателя или по месту нахождения филиала, в которомработал работник).

Вст.392ТКРФбыладобавленач.2,согласнокоторойзаразрешениеминдивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы идругих выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течениеодного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случаеневыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихсяработнику приувольнении.

Изусловиязадачиследует,чтоКулигинобратилсявсуднемедленнопослеокончания отпуска. Отпуска Кулигина закончился 01 октября 2016 года – в субботу. 02октября – в воскресенье – Кулигин не мог обратиться в суд, т.к. это выходной день.Следовательно, Кулигин обратился в Химкинский суд 03.10.2016, т.е. в день, когда новыепоправки ужевступилив силу.

Такимобразомсудыврассматриваемойситуациипоступилинеправомерно–Химкинский суд не вправе был возвращать исковое заявление Кулигину, т.к. являетсясудом по месту жительства истца, т.е. надлежащим судом с точки зрения вступивших всилуправилтерриториальнойподсудности.

Савеловский суд не вправе был отказывать Кулигину в связи с пропуском срока,поскольку в момент обращения Кулигина за защитой своих прав уже действовал новый,более продолжительный срок обращения в суд (год с момента, когда Кулигин узнал онарушениисвоего права,ещене прошел).

2. В случае, когда работнику не удается защитить свои права в судах судебнойсистемы РФ, он вправе обратиться с жалобой в Европейский суд по правам человека.ЕСПЧ работает на основании Конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950года, и для подачи корректной жалобы необходимо обосновать нарушение защищаемыхКонвенцией прав. В рассматриваемой ситуации в основу жалобы может быть положенаст.6Конвенции– правонасправедливоесудебное разбирательство.Срок обращения в ЕСПЧ – 6 месяцев со дня исчерпания внутринациональныхсредствзащиты(определения,вынесенного2-йкассационнойинстанцией)–ст.35Конвенции.

3. В соответствии с ч.1 ст.127 ТК РФ при увольнении работнику выплачиваетсяденежная компенсацияза всенеиспользованныеотпуска.

КонституционныйСудРФвПостановлениеот25.10.2018№38-Пвыявилконституционно-правовойсмыслданнойнормыипризналчастьпервуюстатьи127ичасть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащимиКонституцииРоссийскойФедерации,поскольку содержащиесявнихположения-посвоемуконституционно-правовомусмыслувсистемедействующегоправовогорегулирования-неограничиваютправоработниканаполучениеприувольнениииденежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация небыла выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работникаправа на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с моментаокончанияработчегогода,закоторыйдолженбылбытьпредоставлентотилиинойнеиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд ссоответствующимитребованиямивпределахустановленногозаконом срока,исчисляемогосмомента прекращениятрудового договора.

НекоторыесомненияотносительносудебнойзащитытребованиясвязаныснормамиГПКо тождествеисков.Согласност.220ГПКРФпредусмотренотакоеоснование прекращения производства по делу, как наличие вступившего в законную силуипринятогопоспорумеждутемижесторонами,отомжепредметеипотемжеоснованиямрешениесуда.Этапроблемавстает,когдаработниквпериодработыпопытался защититьсвоеправонаотпуск, иему былоотказано.

Предметом иска является материально-правовое требование истца к ответчику, аоснованием - те фактические обстоятельства, которые лежат в основе его требований,ссылкинакоторыеобосновываютиподтверждаютисковыетребования.Фактическая основа иска будет отличаться от ранее рассмотренного дела уже даже в том случае, когдаиные обстоятельства приводятся в иске: например, новое решение налогового органа стребованием погасить недоимку по обязательным платежам в бюджет (АпелляционноеопределениеКировскогообластногосудаот16.12.2014поделу№33-4389).Такимобразом, представляется, что появление увольнения в числе обстоятельств, являющихсяоснованием иска, уже исключает тождество исков и не лишает работника возможностизащититьсвоеправо наотпуск приувольнении.

Вместестем,проблемаКулигиназаключаетсявтом,чтоонфактическииспользовал свой отпуск, а требования его заключаются во взыскании с работодателясреднегозаработказасоответствующийпериод.ФормальноэтолишаетКулигинавозможностиссылатьсянаприведеннуюнормуст.127ТКРФиразъясненияКонституционногосуда,

и,следовательно,реализоватьсвоемправонаполучениеотпускных приувольненииКулигин несможет.

Тест:

1). Спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить с нимтрудовойдоговор,возникшийвследствиеотказаработодателяотзаключениятрудовогодоговора:

- Непризнаетсятрудовымспором
- Признаетсяиндивидуальнымтрудовымспоромтолькоприналичииуработниканаправления наработукданномуработодателю
- Признаетсяиндивидуальнымтрудовымспоромтольковслучаеприглашения работникавпорядкепереводаотдругогоработодателя
- Признаетсяиндивидуальнымтрудовымспоромбездополнительныхусловий

2). Индивидуальныетрудовыеспорывобщемслучаерассматриваются:

- АдминистративнымтрибуналомМОТ
- Трудовымарбитражем
- Комиссиямипотрудовымспорамисудами
- Примирительнойкомиссией

3). СудНЕрассматриваеттрудовыеспорыпозаявлению:

- Работников
- Работодателей
- Прокурора
- Органов внутренних дел

Критерии оценивая устного ответа

Оценка	**Критерии оценки**
Отлично	студент даèт логически последовательный ответ на поставленный вопрос; демонстрирует знание нормативной базы, умение на практических примерах показать действие теории
Хорошо	студент даèт логически последовательный ответ на поставленный вопрос; в целом знает нормы права; в целом способен на практических примерах показать действия теории
Удовлетворительно	студент в целом даèт логически последовательный ответ на поставленный вопрос; ошибается в законодательном регулировании; не способен на практических примерах показать действия теории
Неудовлетворительно	ответ студента логически непоследовательный; нормы права не знает; не способен на практических примерах показать действия теории

Критерии оценивая результатов теста, содержащего 10 вопросов

Оценка	**Критерии оценки:**
отлично	10 правильных ответов
хорошо	9 правильных ответов
удовлетворительно	8 правильных ответов

неудовлетворительно	менее 8 правильных ответов

При большом количестве вопросов в тесте целесообразно числовой диапазон правильных ответов заменять на процент правильных ответов, тогда оценка может соответствовать, например,

Отлично - при 100% правильных ответах,

Хорошо - при 80-90% правильных ответах,

Удовлетворительно - при 60-70% правильных ответах,

Неудовлетворительно - при правильных ответах менее 60%.

Примерные темы докладов

1. Предметтрудовогоправаисфераегодействия.
2. Социальноеназначение трудовогоправаиегоосновныефункции.
3. Защитнаяфункциятрудовогоправа.
4. Особенностиметодаправовогорегулированиятрудовыхинепосредственносвязанных снимотношений.
5. Механизмправовогорегулированиятрудовыхинепосредственносвязанныхснимотноше ний.
6. Нормативноеправовоерегулированиетрудовыхинепосредственносвязанныхснимотно шений(понятиеивиды).
7. Источникитрудовогоправа.
8. Действиенормативно-правовыхактов,втомчислевовремениивпространстве.
9. Единствоидифференцированиеправовогорегулированиятрудовыхотношенийиотношен ий,непосредственносвязанных снимотношений.
10. Нормативныеправо-разъяснительныеактывмеханизмеправовогорегулирования трудовых отношений.
11. Правонаколлективные переговорыимеханизмегореализации.
12. Коллективныйдоговориегоместовправовомрегулированиитрудовыхотношенийиотнош ений непосредственносвязанных снимиотношений.
13. Коллективныесоглашенияи ихроль вправовомрегулированиисоциально-трудовыхотношений.
14. Нормативныеправовыедоговорывмеханизмеправовогорегулированиятрудовыхотноше ний.
15. Индивидуальноеправовоерегулированиетрудовыхотношений.
16. Субъектытрудовогоправа.
17. Индивидуальныесубъектытрудовогоправа.
18. Коллективныесубъектытрудовогоправа.
19. Правовойстатусработодателяпороссийскомутрудовомузаконодательству.
20. Правовойстатусработникапотрудовомуправу.
21. Правоприменительнаядеятельностьработодателяиегопредставителей.
22. Индивидуальныеправаработниковиформыихзащиты профсоюзами.
23. Понятиеивидыправоотношенийпотрудовомуправу.
24. Индивидуальныетрудовыеотношения (понятие, стороны, основаниявозникновения,измененияиприкращения,содержание).
25. Трудовойдоговоркакоснованиевозникновенияиндивидуальныхтрудовыхправоотноше ний.
26. Порядокзаключенияиоформлениятрудовогодоговора.
27. Случаизаключениясрочноготрудовогодоговора.
28. Изменениесущественныхусловийтрудовогодоговора.
29. Переводынадругуюработу(понятие,виды).

30. Временныепереводынадругуюработу.
31. Случаиотстраненияотработы.
32. Прекращениетрудовогодоговора.
33. Расторжениетрудовогодоговора.
34. Прекращениетрудовогодоговорапообстоятельствамнезависящимотволисторон трудового договора.
35. Прекращениетрудовогодоговорависледствиенарушенияобязательныхправилзаключени ятрудового договора.
36. Правовыевопросыаттестациикадров.
37. Отпускапотрудовомуправу.
38. Правовоерегулированиетрудазапределаминормальнойпродолжительностирабочего временипоинициативесторон трудового договора.
39. Праваиобязанностиработодателей вобеспечениитрудовойдисциплины
40. Дисциплинарнаяответственность(понятиеивиды).
41. Трудоваядисциплинаиответственностьзаеенарушение.
42. Материальнаяответственностьработникапередработодателем.
43. Порядоквозмещенияматериальногоущерба,причиненногоработникоморганизации.
44. Материальнаяответственностьработодателяпередработником.
45. Основныенаправленияправогорегулированияохранытруда.
46. Праваиобязанности сторонтрудовогодоговорапоохранетруда.
47. Правовоерегулированиеотношенийпорасследованиюиучётунесчастныхслучаевнапрои зводстве.
48. Системагосударственныхорганов,осуществляющихнадзориконтрользасоблюдением трудового законодательства.
49. Способызащитытрудовыхправработников.
50. Защитатрудовыхправработниковпрофессиональнымисоюзами.

Характеристика оценочного средства «Доклад»

Выполнение доклада предполагает подготовку материала в письменной форме с дальнейшим заслушиванием студента на практическом занятии и обсуждением его работы. Устное представление доклада на занятии длится 7 – 10 минут. В докладе должны присутствовать как теоретическое обоснование проблемы, так и собственные выводы. Объем доклада составляет 2-3 страницы печатного текста.

Параметры оценочного средства

Оценка	Критерии оценки:
отлично	доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); студент свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 - 10 минут)
хорошо	представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным

	материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы
удовлетворительно	выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал
неудовлетворительно	доклад имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации; выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала

Вопросыдлясамостоятельнойподготовкикпрактическимзанятиям

Тема1.Трудовоеправокакотрасльроссийскогоправа.Предмет,методисистематрудового права.

1. Понятиеивидытруда,егорольвразвитииобщества.Формыобщественнойорганизации труда.
2. Понятиетрудовогоправакакотраслиправаиегоместовобщейсистемероссийскогоправа.
3. Соотношениетрудовогоправаидругихотраслейправа,регулирующихотношения, связанные с применением труда. Трудовое и гражданское право: отграничениепредмета регулирования, общие и различные чертыметода регулирования.
4. Целиизадачитрудовогоправа.
5. Характерныепризнакипредметатрудовогоправа.
6. Особенностиметодатрудовогоправа,основныеспецифическиечертыметодатрудовогоправа.
7. Основныефункциитрудовогоправа:понятиеиклассификация.
8. Понятиесистемытрудовогоправакакотраслиправа,основныеэлементысистемы. Институтытрудовогоправа.

Тема 2. Источники трудового права.

1. Источникитрудовогоправаиправовыеактыприменениятрудовогозаконодательства.
2. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно с нимисвязанные общественныеотношения.
3. Международныедоговоры,соглашенияиконвенцииповопросамтруда,участницей которыхявляетсяРоссийскаяФедерация.
4. ТрудовойкодексРоссийскойФедерации:структураисодержание.Характеристика основных текущих федеральных законов, законов субъектов федерации,регулирующих трудовыеинепосредственносвязанныесними отношения.
5. Подзаконныенормативно-правовыеакты.
6. Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений вдоговорномпорядке.
7. Судебная практика. Роль постановлений Высших судебных органов РоссийскойФедерации в применениииитолковании нормтрудовогоправа.

Тема3. Принципытрудового права.

1. Понятие правовых принципов. Их классификация. Общеправовые,межотраслевые,отраслевыепринципы,внутриотраслевые(принципыинститутовправа).
2. Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) ипринципытрудовогоправа(отраслевые).
3. Международныепринципывсферетруда.
4. Содержаниеосновныхпринциповтрудовогоправа.Критериииихклассификации.Гарантиисоблюденияпринциповтрудовогоправа.
5. Межотраслевыепринципы,значениепринциповправовогорегулированиятруда.

Тема4. Отличиягражданско-правовыхотношенийоттрудовыхотношений. Гражданско-правовойитрудовойдоговор:сравнительнаяхарактеристика.

1. Соотношение гражданского и трудового законодательства вобластирегулирования деятельностифизических июридических лиц.
2. Оформлениегражданско-правовыхитрудовыхдоговоров.Субъектыдоговоровиих правовойстатус.
3. Содержаниегражданско-правовыхитрудовыхдоговоров.
4. Существенные условия гражданско-правовых и трудовыхдоговоров.Регулированиегражданско-правовыхитрудовых отношений.
5. Ответственностьсторонпогражданско-правовомуитрудовомудоговору.
6. Спорыисудебнаяпрактикапогражданско-правовымитрудовымдоговорам.

Тема 5. Субъекты трудового права.

1. Понятие субъекта права. Понятие и критерии классификации субъектов трудовогоправа. Юридические гарантии статутных прав субъектов трудового права. Виды правовойответственностисубъектовтрудового права.
2. Общийиспециальный правовойстатуссубъектовтрудовогоправа.
3. Характеристикаосновныхсубъектовтрудовогоправа.
4. Индивидуальныесубъектытрудовогоправа,ихстатус.
5. Коллективныесубъектытрудовогоправа.
6. Трудовойколлективорганизации,егопризнакиивидытрудовогоколлектива.
7. Профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъектытрудовогоправа.
8. Рольгосударствавсферетрудовогоправа.

Тема 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры.

1. Основныепринципысоциальногопартнерства.Иххарактеристика.
2. Уровниформысоциальногопартнерства.
3. Стороныиорганысоциальногопартнерстваиихпредставители.
4. Коллективныепереговорыкакстадияколлективно-договорногопроцесса.
5. Понятиеивидысоциально-партнерскихсоглашений.
6. Ответственностьсторонсоциальногопартнерства.

Тема 7. Коллективные договоры и соглашения.

1. Общие положения о коллективном договоре: понятие коллективного договора, егоюридическаяприрода,местоколлективногодоговоравсистемеисточниковтрудового права.
2. Участникиколлективно-договорного процесса: стороны

коллективногодоговора,представительство в коллективных трудовых отношениях.
3. Принципызаключенияколлективно-договорныхактов.
4. Порядокзаключенияколлективногодоговора.
5. Содержаниеиструктураколлективногодоговора
6. Ответственностьзаневыполнениеколлективногодоговора.

Тема 8. Профсоюз: порядок создания,направлениедеятельности,региональные особенности.

1. Целиизадачипрофсоюзнойорганизации;
2. Порядоксозданияпрофсоюза.
3. Праваиобязанности профсоюза.
4. Праваиобязанностичленовпрофсоюза.
5. Судебнаяпрактикасучастиемпрофсоюзов

Тема 9.Трудовой договор, его виды, характеристика.

1. Понятие,содержание изначениетрудовогодоговора.
2. Трудовойдоговор,существенные идополнительныеегоусловия.
3. Понятиетрудовойфункцииместаработы,иные обязательныеусловиятрудовогодоговора.
4. Виды трудовых договоров. Трудовые договоры, заключаемыенанеопределенныйсрок.
5. Срочныетрудовыедоговоры.
6. Правовойстатуссовместительстваисовмещениядолжностей(профессий).Существенное отличиемеждусовмещениемисовместительством.
7. Отстранениеотработы,основания,порядок.
8. Аннулированиетрудовогодоговора,основания,порядок,правовыепоследствия.

Тема10.Порядокприеманаработу.Кадровоеделопроизводство.Испытаниеприприм ена работу.

1. Общийпорядокприеманаработу.Форматрудовогодоговора.
2. Возраст,скоторогодопускаетсязаключениетрудовогодоговора.
3. Документы,требуемыеприприемынаработу:обязательныеидополнительные.
4. Ограниченияприприеменаработу.Моментвступлениятрудовогодоговорав силу.
5. Трудоваякнижка,порядокеесоставленияивнесениясведений.
6. Последствияфактическогодопущениякработенеуполномоченнымнаэтолицом.
7. Испытаниеприприемынаработу.Порядокустановления,реализации,результат
8. испытания.
9. Ученическийдоговор,егосодержание,порядокзаключенияипрекращения.

Тема11. Изменение условий договора. Перевод и перемещение.

1. Понятие изменения существенных условий труда. Отличия измененияусущественных условий трудаотпереводаиотперемещения.
2. Понятиеивидыпереводов.
3. Перемещение.Отличиеперемещенияотперевода.
4. Спорыисудебнаяпрактикапопереводамиперемещению.

Тема 12. Режим рабочего времени.

1. Понятиерабочеговремени.
2. Регулированиерабочеговремениивремениотдыхавмеждународно-правовых актах.
3. Нормытрудаивидырабочеговремени.

4. Нормированиерабочеговремени.Нормальное,сокращенноеинеполноерабочее
5. время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.Работавночноевремя.Работазапределаминормальнойпродолжительности:поинициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя(сверхурочнаяработа).
6. Режимработы,еговидырежимоврабочеговремени.
7. Учетрабочеговремени.

Тема 13. Время отдыхаи отпуска.

1. Понятиевремениотдыха.
2. Видывремениотдыха.
3. Отпуск,еговиды,порядокпредоставления,отзывизотпуска.

Тема 14. Оплата и нормирование труда.

1. Понятиезаработнойплаты потрудовомуправуиеефункции.
2. Тарифнаясистемаоплатытрудаиоплататрудапосхемамдолжностныхокладов
3. Надбавкиидоплаты.
4. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы-времени, нормыобслуживания,нормированныепроизводственныезадания,нормативычисленности.
5. Системызаработной платы(повременная, сдельная, ихразновидности).
6. Материальноестимулирование:премирование,вознаграждениепоитогамработы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др.Меры поощрения за успехи в работе(видыоснования,порядокприменения) иза особыетрудовыезаслуги.
7. Оплататрудаприотклоненияхотусловийработы,предусмотренныхтарифами. Порядокисрокивыплаты заработнойплаты.
8. Ограничениеудержанийиззаработнойплаты.Правовыепоследствиянарушенияработодателем сроковвыплатызаработной платы.

Тема 15. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

1. Понятиетрудовойдисциплины.
2. Правовоерегулированиевнутреннеготрудовогораспорядка.
3. Трудовыеобязанностиработниковиработодателей.Стимулированиетруда.
4. Дисциплинарная,ответственность:понятие,основныечертыиеевиды.
5. Дисциплинарныйпроступок какоснованиедля привлечения кдисциплинарной ответственности.
6. Командировка,понятие, правовое регулирование.Понятие служебнойкомандировки.СлужебныекомандировкизапределыРоссийскойФедерации.
7. Аттестацияработников:понятиеизначениееепроведения.

Тема 16. Охрана труда

1. Понятиеохранытруда.
2. Органыуправленияохранытруда.Службаохранытруда.
3. Основныеправаиобязанностисторонтрудовогодоговорапоохранетруда.
4. Организационно-правовыеформыобеспеченияохранытруда.
5. Правилапоохранетруда,обязательныедляработодателя.Инструкциипоохране труда, обязательныедляработников.
6. Охранатрудаженщин.
7. Несчастныеслучаинапроизводстве,подлежащиерасследованиюиучету:понятие, виды.

8. Оформлениерезультатоврасследованияиучетнесчастныхслучаев.

Тема 17.Материальная ответственность.

1. Понятиеизначениематериальнойответственностисторонтрудовогодоговора.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию,учреждению,организации,иееотличиеотгражданско-правовойимущественнойответственности.
3. Основанияиусловияпривлечениякматериальнойответственностиработников.
4. Видыматериальнойответственностиработников.
5. Обстоятельства,исключающиематериальнуюответственностьработника.
6. Определениеразмераущербаипорядокеговозмещения.Порядоквзыскания
7. ущерба.
8. Материальнаяответственностьработодателяпередработником.Незаконное
9. лишениевозможноститрудиться:понятие,виды.
10. Возмещениеморальноговреда,причиненногоработнику.

Тема 18.Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативеработника.

1. Прекращениетрудовогодоговора.Понятиеоснованийпрекращениятрудовогодоговораи их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращениятрудового договора. Процедурарасторжения трудового договора по соглашению сторон иинициативеработника.
2. Особенностипрекращениятрудовогодоговорапоинициативеработника.
3. Особенностипрекращениятрудовогодоговорапосоглашениюсторон.
4. Спорыисудебнаяпрактикапорасторжениютрудовыхдоговоров(поинициативеработника исоглашениюсторон).

Тема 19. Расторжение трудового договора инициативе работодателя.

1. Основания,видыиособенностирасторжениядоговорапоинициативеработодателя.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям несвязанным свинойработника.
3. Расторжениетрудовогодоговорапооснованиямсвязаннымсвинойработника:
4. Порядокрасторжениятрудовогодоговорапоинициативеработодателя.Кругоснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения ипредварительного согласияпрофсоюзногооргана.
5. Производстворасчетовприпрекращении трудовогодоговора.Выходноепособие.
6. Спорыисудебнаяпрактикапорасторжениютрудовогодоговорапоинициативеработодателя.

Тема 20. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

1. Понятиезанятостии ееформы. Занятыеибезработныеграждане.Круг лиц,считающихся занятыми.
2. ОсновызаконодательстваозанятостинаселениявРоссийскойФедерации,всубъектах РФ.
3. Праваграждавбластизанятости.
4. Понятиебезработного,егоосновныеправаиобязанности.Понятиебезработицы.Правовой статусбезработного,праваиправовыепоследствия.Гарантии,льготыикомпенсациидля высвобождаемыхибезработныхграждан.
5. Пособиепобезработице,егоразмеры,срокиипорядоквыплаты.
6. Понятиетрудоустройства,егоформыизначение.Органытрудоустройства.Праваиобязан

ноститрудоустраиваемых.Некоторыеособенноститрудоустройстваотдельныхкатегорий работников. Подходящаяинеподходящая работа.
7. Участиеработодателейвобеспечениизанятостинаселения.
8. Системаоргановзанятости.
9. Правовоерегулированиевысвобожденияработников.

Тема 21. Гарантии и компенсации.

1. Понятиегарантийикомпенсаций, ихвидыислучаипредоставления.
2. Гарантийныеикомпенсационныевыплаты,гарантийныедоплаты,ихвидыислучаипредоставления.

Тема 22. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности. Случаиустановления особенностейрегулированиятруда.
2. Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера иприравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, насезонныеработы,насрокдодвухмесяцев,снадомниками,слицамиссемейнымиобязанностями.
3. Трудовойдоговорсгосударственнымслужащим,муниципальнымслужащим.
4. Трудовойдоговорсруководителеморганизации,членамиколлегиальногоисполнительногоорганаорганизации.
5. Трудовойдоговорсиностраннымработником.Трудовойдоговор,заключаемый сработодателем–физическимлицом.
6. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.Работы,накоторых запрещаетсяприменениетрудаженщин.
7. Особенностирегулированиятруданесовершеннолетних.
8. Трудовойдоговорсработникомрелигиознойорганизации.
9. Особенноститрудового договора медицинскогоработника,педагогическогоработника,работникасредствмассовойинформации,организацийкинематографии,театров, театральныхиконцертныхорганизаций, цирков.

Тема 23. Государственный надзор и контроль в области трудового права.

1. Государственныйнадзориконтрользасоблюдениемтрудовогозаконодательстваиныхнормативныхправовыхактов,содержащихнормытрудовогоправа.
2. Органыгосударственногонадзораиконтроля,разграничениеполномочий,функции, правовоерегулирование.

Тема24.Индивидуальныеиколлективныеспоры.

Международнаясудебнаяпрактикапо трудовым спорам.

1. Основныеспособызащитытрудовыхправработников.Защитатрудовыхправпрофессиональнымисоюзами. Формысамозащиты работниками трудовыхправ.
2. Понятиетрудовыхспоров,причиныихвозникновения.
3. Понятиеипризнакииндивидуальноготрудовогоспора.Порядокразрешенияиндивидуальныхтрудовых споров.
4. Рассмотрениеиндивидуальныхтрудовыхспороввкомиссиипотрудовымспорам
5. Особенности рассмотрения трудовыхспороввсудах.
6. Коллективныетрудовыеспорыипорядокихразрешения.

7. Порядокрассмотренияколлективныхтрудовыхспоровпримирительнымикомиссиями, сучастиемпосредника.
8. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров втрудовыхарбитражах.Службапо урегулированиюколлективныхтрудовыхспоров.Еефункции.
9. Правоназабастовкуиегореализация.Порядокобъявленияипроведениязабастовки.
10. Ответственностьзанарушениезаконодательстваоколлективныхтрудовыхспорах.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет рекомендуется проводится с применением следующих методов (средств)**:** компьютерное тестирование, устное собеседование по вопросам курса, решение задач.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания	
ОПК ОС-3	демонстрирует умение разрабатывать нормативные правовые акты и нормативные документы, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности; демонстрирует умение толкования и применения нормативных правовых актов различных уровней для решения профессиональных, в том числе служебных задач	результативность	соответствие результата поставленным задачам и целям
		целесообразность	соответствие идеи подготовки проекта нормативного правового акта и иного юридического документа существующим потребностям
		законность	соответствие проекта нормативного правового акта и иного юридического документа установленным нормативными регуляторами требованиям
		полнота	содержательная, структурная и реквизитная насыщенность проекта нормативного правового акта и иного юридического документа
ОПКОС-4	в точном соответствии с законом выявляет значимость юридических фактов и дает им юридическую оценку	мониторинг	сбор и обработка необходимой правовой информации для процесса выявления юридически значимых событий и фактов
		полнота	комплексная и полная юридическая оценка выявленным юридически значимым событиям и

			фактам
		оперативность	быстрое выявление юридически значимых событий и фактов
ОПКОС-5	применяют нормы материального и процессуального права при решении правовых проблем	оптимальность	соответствие выбранной траектории действий по применению норм материального и процессуального права правовому казусу
		продуктивность	создание согласованных действий участников правоприменительного процесса в определенные сроки
		эффективность	достижение законного, обоснованного и справедливого разрешения дела с минимальными материальными и организационными затратами в установленный законом срок
ОПК ОС-5	на основе юридических фактов определяет алгоритм действий в конкретных правовых ситуациях	результативность	исключение нарушения прав и законных интересов субъектов права
		оптимальность	оптимальность предлагаемых правил взаимодействия субъектов права в соответствии с действующим законодательством
		продуктивность	создание согласованных действий субъектов права на основе норм действующего законодательства

Рекомендуемые вопросыдлязачетаподисциплине«Трудовое право»

1. Понятиетрудовогоправаиегоместовобщейсистеме российского права.
2. Основныепринципыправовогорегулированиятрудовыхотношенийиныхнепосредственно связанныхсними отношений.
3. Источникитрудовогоправа.
4. Общаяхарактеристикамеждународно-правовогорегулированиятруда.
5. Принципытрудовогоправа,ихсодержание.
6. Действиенормативныхправовыхактов,содержащихнормытрудовогоправа,вовремени, в пространствеипокругулиц.
7. Субъектытрудовыхправоотношений,общаяхарактеристика.

8. Правовойстатусработникавтрудовомправе:понятие,праваиобязанности.
9. Правовойстатусработодателявтрудовомправе:понятие,праваиобязанности.
10. Элементы,основаниявозникновениятрудовыхправоотношений.
11. Модели,уровниформысоциальногопартнерства.
12. Общаяхарактеристикасоглашенийсоциальногопартнерства.
13. Профсоюзныеорганизацииработников,порядокихсозданияидеятельности.
14. Понятие, стороны, организационныеуровни и принципы социальногопартнерства.
15. Понятиеколлективногодоговора,егосодержание,порядокразработкиизаключения.
16. Понятие,стороныивидытрудовогодоговора,егоотличияотгражданско-правовыхдоговоров.
17. Содержаниетрудовогодоговора,обязательныеидополнительныеусловия.
18. Общийпорядокоформлениятрудовыхотношений.
19. Трудоваякнижка,порядокведения,правовоезначение.
20. Ограниченияприприеменаработу.Моментвступлениятрудовогодоговорав силу
21. Содержаниетрудовогодоговора:понятиеивидыусловий.
22. Гарантиипризаключении трудовогодоговора.
23. Возраст,скоторогодопускаетсязаключениетрудовогодоговора.
24. Структура иформатрудовогодоговора.Видытрудовыхдоговоров.
25. Срочныетрудовыедоговоры,случаизаключения.
26. Условияработыпосовместительству.
27. Необходимостьипорядокизмененияхтрудовогодоговора.
28. Переводиперемещение.
29. Понятиеперсональныхданныхработникаитребованиякработодателюприих обработке.
30. Рабочеевремя:понятие,виды,правовоерегулирование.
31. Нормальнаяпродолжительностьрабочеговремени.
32. Работазапределамиустановленнойпродолжительностирабочеговремени.
33. Режимрабочеговремени:понятие,виды.
34. Порядокорганизациииоплатысверхурочныхработ.
35. Времяотдыха:понятие,виды,порядокрегулирования.
36. Ежегодныеосновныеидополнительныеоплачиваемыеотпуска.
37. Порядокпредоставленияежегодныхосновныхоплачиваемыхотпусков.
38. Отпускабезсохранениязаработнойплаты,правилапредоставленияиучета.
39. Понятиеученическогодоговора,правилазаключенияирасторжения.
40. Отстранениеотработы.Основанияисрокиотстранения отработы.

Ситуационнаязадачакзачету:

Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятнойнаружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющаянавыкамиработынакомпьютереидвумяиностраннымиязыками(желательноанглийскимифранцузским).Обязательноналичиероссийскогогражданства,высшегообразованияипрописки(регистрации)вданнойместности.Необходимопредставитьрекомендацию отработодателяспоследнегоместа работы исправкуодоходах.

Соответствуютлитребования,изложенныевобъявлениизаконодательству РФ?

Ключ:

Всоответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ, каждый имеет равные возможностидляреализациисвоихтрудовыхправ.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получатькакие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка,происхождения,имущественного,семейного,социального и

должностногоположения,возраста,местажительства,отношениякрелигии,политическихубеждений,

принадлежностиилинепринадлежностикобщественнымобъединениям,атакжеотдругих обстоятельств, несвязанных с деловымикачествамиработника.

Неявляютсядискриминациейустановлениеразличий,исключений,предпочтений,атакже ограничениеправработников,которыеопределяютсясвойственнымиданномувидутрудатребованиями,установленнымифедеральнымзаконом,либообусловленыособойзаботойгосударстваолицах,нуждающихсявповышеннойсоциальнойиправовойзащите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправеобратитьсявсудсзаявлениемовосстановлениинарушенныхправ,возмещениииматериального вредаикомпенсацииморального вреда.

Из ст.64 ТК РФ следует, что запрещается необоснованный отказ в заключениитрудовогодоговора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установлениепрямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимостиотпола,расы,цветакожи,национальности,языка,происхождения,имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличияилиотсутствиярегистрациипоместужительстваилипребывания),атакжедругихобстоятельств,несвязанныхсделовымикачествамиработников,недопускается,заисключением случаев, предусмотренныхфедеральнымзаконом.

Такимобразом,вданномобъявлениинеобоснованнымиявляютсятребованияоналичииукандидатавысшегообразования,знанияязыков,навыковработынакомпьютере.Всеостальныетребования немогутявлятьсяоснованиямидляотказавзаключениитрудового договораи приеменаработу.

Шкала оценивания ответа на зачете.

Оценивание обучающихся в процессе освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной, осуществляется в формезачета,которыйпредполагаетоценивание уровняосвоениясодержаниедисциплиныисформированностьобразовательногорезультата с помощью устного собеседования в рамках промежуточной аттестации по вопросам и решению ситуационных задач.

Уровень знаний, умений и навыков студента по результатам зачета оценивается как «зачтено» или «не зачтено» по следующим критериям:

- «зачтено» выставляется, если студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине;

- «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части материала, необходимого для полного ответа на вопросы, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по значительной части содержания дисциплины.

5.3. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен рекомендуется проводится с применением следующих методов (средств)**:** компьютерное тестирование, устное собеседование по вопросам курса, решение задач.

Рекомендуемые вопросыдляэкзаменаподисциплине «Трудовоеправо»:

1. Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предметиметоды регулированиятрудового права.
2. Принципытрудовогоправа.

3. Система трудового права. Система трудового законодательства. Система наукитрудовогоправа.
4. Роль,задачи,функции,принципы исферадействия трудовогоправа.
5. Понятие,классификация иправовойстатус субъектовтрудовогоправа.
6. Источникитрудовогоправа(понятие,особенности,виды).
7. Понятиетрудовойправосубъектности.Правосубъектностьработникаиработодателя.
8. Международно-правовоерегулированиетрудовыхотношений.
9. Локальные правовые акты в регулировании трудовых отношений. ПриоритетТрудовогокодексаРФв регулированиитрудовыхотношений.
10. Понятиесоциальногопартнерстваиегозначение.Принципысоциальногопартнерства.
11. Понятие,стороныисодержание соглашенияиколлективногодоговора.
12. Порядокзаключения,измененияидополненияколлективногодоговора,соглашения.
13. Понятиебезработицы,занятостинаселенияиеёформы.Субъекты,обеспечивающие занятость населения. Социальные гарантии и компенсации безработнымгражданам.
14. Понятие,стороныисодержаниетрудовогодоговора.Отличиетрудовогодоговора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда,поручения, авторскогоидр.)
15. Основаниявозникновениятрудовыхотношений
16. Общийпорядокзаключениятрудовогодоговора.Гарантии,ограниченияизапретыприприменаработу.
17. Недействительностьтрудовогодоговораиотдельныхегоусловий.
18. Испытание при приёме на работу, понятие, порядок установления. Порядокрасторжениятрудовогодоговорасработником,какнепрошедшегоиспытательныйсрок.
19. Срок трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенныйсрок(условия,порядок). Срочные трудовыедоговоры.
20. Понятиеивидыпереводов(понятие,процедура).Отличиепереводаотперемещения.
21. Изменениесущественныхусловийтруда(понятие,процедура).
22. Отстранениеотработы(понятие,процедура).
23. Общиеоснованияпрекращениятрудовогодоговораиихклассификация.
24. Расторжениетрудовогодоговорапоинициативеработника(основания,процедура, особенностиправоприменительной практики).
25. Расторжение трудового договора по соглашению сторон (понятие, особенности,процедура).
26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от волисторон (понятие,процедура).
27. Расторжениетрудовогодоговораноинициативенанимателязаневиновныедействия работник(понятие,процедура).
28. Расторжениетрудовогодоговорапоинициативенанимателязавиновныедействия работника(понятие,процедура).
29. Порядокоформленияувольненияипроизводстварасчетасработником.Выходное пособие.
30. Контрактказвидтрудовогодоговораиегоособенности.Минимальнаякомпенсациязауху дшение правового положения работника.
31. Трудовыедоговорысвременнымиисезоннымиработниками.
32. Трудовыедоговорысработниками-надомникамиидомашнимиработниками.
33. Трудовыедоговорыприработепосовместительству.
34. Понятиезаработнойплаты,ееотличиеотдругихвидовдоходов.Методырегулирования заработнойплаты.
35. Тарифная системаоплатытрудаиееэлементы.

36. Формы,системыиразмерыоплатытруда.Порядоквыплатызаработнойплаты.
37. Понятиегарантийныхикомпенсационныхвыплат,ихвиды.
38. Понятие рабочего времени, его значение. Нормирование продолжительностирабочего времени.
39. Видыпродолжительностирабочеговремени,иххарактеристика.
40. Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления.Видынестандартныхрежимовработовремени.
41. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам.Ограничениесверхурочных работ.
42. Понятиеивидывремениотдыха.Перерывыдляотдыхаипитания.Дополнительные специальные перерывы. Междудневные перерывы в работе. Выходныедни.Государственныепраздники ипраздничныедни.
43. Трудовыеотпуска:понятие,видыипорядокпредоставления.
44. Социальныеотпуска:понятие,видыипорядокпредоставления.
45. Понятиедисциплинытруда,правовоерегулированиеиметодыееобеспечения.
46. Поощрениязатруд,ихвиды.Основанияипорядокприменения.
47. Дисциплинарнаяответственностьработниковиееевиды.Особенностиспециальной дисциплинарнойответственности.
48. Понятиедисциплинарноговзыскания,видыдисциплинарныхвзысканий.Порядокприме нения,обжалования иснятия дисциплинарных взысканий.
49. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Системаикомпетенцияоргановгосударственногонадзораиконтролязасоблюдениемзак онодательства о труде.
50. Общийправиламатериальнойответственностисторонтрудовогодоговора.Порядокзакл юченияДоговоровополнойматериальнойответственностиработников.
51. Материальнаяответственностьработодателяпередработникомиеевиды.
52. Материальнаяответственностьработниказаущерб,причиненныйработодателю,иеепред елы.Обстоятельства,исключающиематериальнуюответственностьработника.
53. Основанияислучаиполнойматериальнойответственностиработника.
54. Порядок установления размера причиненного работодателю ущерба. Порядоквзыскания свиновного работникапричиненногоущерба.
55. Охранатруда.Основныетермины ипонятиявобластиохранытруда.
56. Обеспечение прав работников на охрану труда.Обязанности работника иработодателявобластиохранытруда.
57. Организация охраны труда. Несчастные случаи на производстве, подлежащиерасследованиюиучету.
58. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядокрасследования несчастныхслучаевнапроизводстве.
59. Основныеспособызащитытрудовыхправизаконных интересовработников.
60. Надзориконтрользасоблюдениемзаконодательстваотруде.Органыгосударственногона дзораиконтролязасоблюдением трудовогозаконодательства.
61. Основныеполномочияоргановфедеральнойинспекции трудаиихреализация.
62. Защитатрудовыхправработниковпрофессиональнымисоюзами.
63. Формысамозащитыработникамитрудовыхправ.
64. Рассмотрениеиндивидуальныхиколлективныхтрудовыхспороввсудах(особенности)..
65. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция,характеристика..
66. Образованиекомиссийпотрудовымспорам(КТС).Порядокрассмотренияиндивидуальн оготрудовогоспоравКТС.ИсполнениерешенийКТСиихобжалование.
67. Порядокрассмотренияиндивидуальныхтрудовыхспороввсудах.Порядокисполненияре

шенийовосстановлениинаработе.

68. Понятиеколлективноготрудовогоспораиныепонятиявобластивозникновенияирассмотренияэтихспоров.
69. Правоназабастовкуипорядокееобъявления.Понятиенезаконныхзабастовок.Ответственностьработниковзанезаконныезабастовки.
70. Международныеконвенциивобластитруда,характеристика.
71. Международныеспорывобластитруда,характеристика.
72. Правоприменительнаяпрактикавсферетруда,характеристика,примеры.
73. Профсоюзы,ихрольвсферетруда,характеристика,порядоксозданияполномочия.

Ситуационнаязадачакэкзамену:

Тиминобратилсявсудсискомовосстановлениинаработе,считаясвоеувольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимин спомощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал,чтоонбылнаработевтрезвомвиде,а егонеобычноесостояние(покраснениеглаз,дрожащиеруки,нетвердаяпоходка)былообусловленозаболеванием— сахарнымдиабетом.Работодатель,напротив,доказывалфактнахожденияТиминавнетрезвомвидеврабочеевремяпосредствомакта,несодержащеговсебеконкретныхпризнаковопьяненияТиминаипоказанийиныхлиц.Свидетели,подписавшиеакт,ранее привлекавшиесякдисциплинарнойответственности,несмоглипояснитьсуду,вчемжеконкретновыразилосьсостояниеопьяненияТимина.

Правомерно ли увольнение с работы Тимина?

Как должен быть разрешенэтотспор?

Ключ:

Из пп. б. п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ следует, что трудовой договор можетбытьрасторгнутработодателемвслучаеявленияработниканаработе(насвоемрабочемместелибонатерриторииорганизации-работодателяилиобъекта,гдепопоручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянииалкогольного, наркотическогоилииного токсического опьянения.

В соответствии с пунктом 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от17.03.2004N2(ред.от28.09.2010)"ОприменениисудамиРоссийскойФедерацииТрудовогокодексаРоссийскойФедерации",приразрешениииспоров,связанныхсрасторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой ст.81 Кодекса(появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсическогоопьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволеныработники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей всостоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом неимеетзначения,отстранялсялиработникотработы всвязисуказаннымсостоянием.

Необходимотакжеучитывать,чтоувольнениепоэтомуоснованиюможетпоследовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не насвоемрабочемместе,нонатерриторииданнойорганизациилибооннаходилсянатерритории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовуюфункцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянияможетбытьподтвержденокакмедицинскимзаключением,такидругимивидамидоказательств, которыедолжныбыть соответственно оцененысудом.

В данном случае медицинское заключение отсутствует, поэтому единственнымобъективным доказательствомбудутсвидетельские показания.

Такимобразом,решениебудетпринятовзависимостиотоценкисудомсвидетельских показаний. Так как они подтверждают в большей степени правоту Тимина,решениедолжнобытьвынесеновегопользу,иондолженбытьвосстановленнаработе.

Шкала оценивания ответа на экзамене.

Оценивание обучающихся в процессе освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной, осуществляется в формезачета,которыйпредполагаетоцениваниеуровняосвоениясодержаниедисциплиныисформированностьобразовательногорезультата с помощью устного собеседования в рамках промежуточной аттестации по вопросам и решению ситуационных задач.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при **устном** ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка **«отлично»** выставляется, если студент демонстрирует знания основных теоретических положений в полном объеме, умеет их применять на практике в полной мере, свободно владеет навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент демонстрирует большую часть знаний основных теоретических положений, умеет применять их на практике, допуская при этом незначительные неточности, владеет основными навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент демонстрирует достаточные знания основных теоретических положений, умеет применять их на практике, допуская при этом ошибки, владеет отдельными навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если у студента отсутствуют знания основных теоретических положений, он не умеет применять их на практике и не владеет навыками анализа и систематизации теоретических положений изученной дисциплины.

6. Методические материалы для освоения дисциплины

6.1. Оценивание знаний учащихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций, приведены в программе применительно к каждой форме оценки знаний, умений и навыков студента.

Контроль знаний обучающихся по дисциплине проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости студентов – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения студентами знаний, сформированности у них умений и навыков, своевременного выявления недостатков в подготовке студентов и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания студентам индивидуальной помощи. К текущему контролю успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях;
- по результатам проведения контроля уровня усвоения знаний;
- по результатам выполнения обучающимися индивидуальных заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя по имеющимся задолженностям.

Контроль за выполнением студентами каждого вида работ может осуществляться поэтапно и служить основанием для промежуточной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета

Оценка	Критерии оценивания	Результат обучения
Зачтено	**Полнота/оптимальность/ целесообразность:** - Ответданполностью,верный,сиспользованиемдействующихнормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимойсудебнойпрактики,обучающийсяточноиспользуетюридическуютерминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный,неаргументированный,сформированыумениякваллифицированнотолковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения,составлять проектыправовыхдокументов всферетрудового права; - демонстрируетсоблюдениевсехнеобходимыхидостаточныхзаконодательныхправилоправовыхсредствиспособовзащитеправсубъектов гражданскогооборотав сфере трудового права **Результативность/ мониторинг/ эффективность:** -ответ содержит соответствие выбранных современных подходов итехнологийуправленческихрешенийразвитиюбизнес-структурииных органов, не зависимо от организационно – правовой формывсфере трудовогоправа. **Законность/ оперативность/ продуктивность:** ответ содержит соответствие выбранной траектории	ОПК ОС-3 ОПК ОС-4 ОПК ОС-5 ОПК ОС-6 **науровнезнаний:** - знать содержание нормативно-правовыхактовитолкованиянормправаправоприменительными органами по вопросатрудовогоправа; - иметь знания о системезаконодательстваобластитрудовогозаконодательства; - знатьнегативныепоследствиянарушенияхтрудовых прав, свобод и законныхинтересов субъектов деятельностив областитрудовогоправа. - знатьсодержаниедоктринальныхисточниковпоизучаемымвопросамтрудовогоправа **науровнеумений:** - уметьаналитическиосмысливатьположения действующего законодательства обосуществлениитрудовойдеятельности; давать правовую оценку последствиямнарушения трудовых прав, свобод и законныхинтересовсубъектовтрудовойдеятельности. **науровненавыков:** - уметьпроводитьквалификациюдействийсубъектовтрудовогоправанафактсоответствиядействующемузаконодательству имеетнавыкисоставленияюридическихдокументов

	действийправовомуказусу.	
Не зачтено	**Полнота/оптимальность/ целесообразность:** -Ответневерныйлибоответотсутствует,либодансиспользованиемнедействующихнормативныхправовыхактов,обучающийсянеумеетолковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения исоставлятьпроектыправовыхдокументов **Результативность/ мониторинг/ эффективность:** Ответ дан полностьюне верный, ответ без использования действующих нормативных правовых актов, обучающийся не используетюридическуютерминологию,ответизложеннепоследовательно,односложный,неаргументированный,неиспользованыактывысшихсудов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированнотолковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения,составлятьпроектыправовыхдокументовне сформированы; - Ответнесодержитданныхнасоответствиевыбранныхсовременных подходов и технологий управленческих решений развитиюбизнес-структуриныхорганов,независимооторганизационно–правовойформы в сферетрудового права; **Законность/ оперативность/ продуктивность:** Ответнапоставленныйвопроснеполучен,безиспользованиядействующих нормативных правовых актов,	**науровнезнаний*:*** отсутствие элементарных знаний конкретных положений и норм трудового законодательства РФ; отсутствиесформированных понятийнаукитрудового права и законодательства; отсутствие представления оправахи обязанностях участников трудовых правоотношений, их гарантиях; **на уровне умений:** не может оперировать понятиями трудового права, применять его нормы по конкретному казусу; не может анализировать судопроизводственную практику по трудовым делам, профессионально грамотно толковать положения трудового законодательства; не умеет оценивать результаты судопроизводственной деятельности по трудовым делам на предмет ее соответствия требованиям трудового законодательства, **науровненавыков:** не сформирован навык систематическойработыснаучнойиучебнойлитературой,другими источниками информациипповопросам трудовогоправа, не сформирован навык составления документов по вопросам трудовых правоотношений не сформирован навык основанной на нормах трудового права оценки результатов судопроизводственной деятельности по разрешению трудовых споров

	юридической терминологиейневладеет,отсутствуетпониманиеитолкованиезаконов,отсутствуютнавыкисоставленияпроектыюридическойдокументациивсфереторудовогоправа.Ответнедемонстрируетсоответствиевыбраннойтраектории действийправовомуказусу	

Промежуточная аттестация учащихся проводится в форме экзамена

Оценка	Критерии оценивания	Результат обучения
отлично	**Полнота/оптимальность/ целесообразность:** - соблюдениевсехнеобходимыхидостаточныхзаконодательных правил о правовых средств и способовзащите прав субъектов гражданского оборотав областитрудовогоправа; **Результативность/ мониторинг/ эффективность:** - соответствие выбранных современных подходовитехнологийуправленческихрешенийразвитиюбизнес-структуриныхоргановнезависимооторганизационно правовойформы; **Законность/ оперативность/ продуктивность:** -применяетсоответствиевыбраннойтраекториидействий правовому казусу	ОПК ОС-3 ОПК ОС-4 ОПК ОС-5 ОПК ОС-6 **Науровнезнаний:** - основныезакономерностивозникновения,функционирования и развития норм трудовогоправа; - механизмисредстваправовогорегулированияиреализацииосновныхправовыхинститутовтрудовогоправа; - особенностизаконодательногопроцесса,атакжепроцессаформированиязаконов,подзаконныхилокальныхактовразличныхуровней,атакжестатусс убъектов,принимающихвнем участие; - структурунормативно-правовогоакта,правила его действия во времени, пространствеи по кругу лиц; - процедуру внесения изменений внормативно-правовые акты и их отмены; - содержаниеосновныхположений трудовогозаконодательства,процессуальныеформыих реализации, - понятие и виды юридических фактов, понятиеивидытрудовыхправоотношений,ихсубъекты, объекты,содержание; - понятиеимерыответственностизаправонарушения,вобластитрудового права **на уровне умений:** - обосновыватьнеобходимостьпринятияиразработкинормативно-правовыхактоввправовойсферевобласти трудовогоправа; - определять место нормативно-правового актавсистемеисточниковтрудового права;
хорошо	**Полнота/оптимальность/ целесообразность:** Частичноесоблюдениенеобходимыхизаконодательных правил о правовых средств и способовзащите прав субъектов гражданского оборотав областитрудовогоправа; **Результативность/ мониторинг/**	

	эффективность: Вответечастичнодемонстрируетсоответствие выбранныхсовременныхподходовитехнологийуправленческихрешенийразвитиюбизнес-структуриных органов независимо от организационно правовойформы. **Законность/ оперативность/ продуктивность:** применяет соответствиевыбранной траекториидействий правовому казусу	- логичноипоследовательнораспределятьсодержаниенормативно-правовогоактапоглавам,статьям, пунктам иподпунктам; - применятьсовременныеинформационныетехнологии для поиска и обработки правовойинформации; - толковатьнормытрудовогоправа; - применятьнормытрудовогоправаприрешении конкретных казусов(задач); - квалифицироватьюридическиефакты; - определятьподлежащиепримененииюнормативно правовыеакты **на уровне навыков:** - анализ перспективпринятияразрабатываемогонормативно-правовогоакта; - сбора и обработки информациидляразработкинормативно-правовогоакта; - сопоставлениясодержанияразрабатываемогонормативно-правовогоактасдействующиминормативно-правовыми актами и актами, ранеерегулировавшимиподобныеправоотношения; - лаконичного,четкогоинедвусмысленногоизложенияюридическихнорм; - навыки работы с нормативными правовымиактами,необходимымидляихприменениявконкретных ситуациях; - навыкианализа,нормативныхправовыхактов, регулирующих трудовыеотношения; -навыканализаправоприменительнойпрактики
удовлетворительно	**Полнота/оптимальность/ целесообразность:** - демонстрирует слабое соблюдение всех необходимыхидостаточныхзаконодательныхправилоправовыхсредствиспособовзащитеправсубъектовгражданскогооборотаобластитрудового права; **Результативность/ мониторинг/ эффективность:** -демонстрируетплохоесоответствиевыбранныхсовременныхподходовитехнологийуправленческихрешенийразвитиюбизнес-структуриныхоргановнезависимооторганизационно правовойформы; **Законность/ оперативность/ продуктивность:** непримененяетсоответствиевыбраннойтраекториидействий правовомуказусуилидаетслабоеобоснование решенияказуса	
неудовлетворительно	**Полнота/оптимальность/ целесообразность:** вответенесодержитсяоблюдениевсехнеобходимых и достаточныхзаконодательных правил	

	оправовыхсредствиспособовзащитеправсубъектовгражданскогооборотавобласти трудового права **Результативность/ мониторинг/ эффективность:** отмечаетнесоответствиевыбранныхсовременныхподходовитехнологийуправленческих решенийразвитиюбизнес-структуриныхорганов независимооторганизационно правовойформы. **Законность/ оперативность/ продуктивность:** - не применяетсоответствие выбраннойтраекториидействий правовому казусу	

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для достижения поставленных целей изучения дисциплины «Трудовое право» используется традиционные и нетрадиционные образовательные технологии, при этом основными формами являются лекции и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов.

Подготовка к лекции.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

При изложении учебного материала используются как традиционные, так и нетрадиционные формы проведения лекций. В частности, используются такие формы:

-Традиционная лекция

-Проблемная лекция.

-Лекция с разбором конкретных ситуаций или коллизий.

Традиционная лекция подразумевает изложение преподавателем материала в логичной последовательности, с постановкой цели рассмотрения конкретной темы, плана лекции.

Проблемная лекция отличается от традиционной постановкой в начале занятия определенной проблемы, рассмотрение которой осуществляется на фоне изложения материала лекции.

Лекция с разбором конкретных ситуаций подразумевает рассмотрение теоретического материала на фоне конкретных жизненных примеров и судебной практики.

Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у

обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом. Традиционная лекция имеет несомненные преимущества не только как способ доставки информации, но и как метод эмоционального воздействия преподавателя на обучающихся, повышающий их познавательную активность.

Для того, чтобы составлять качественные конспекты лекций, важно понять, что конспект – не дословно записанная речь преподавателя. Преподаватель вообще не обязан диктовать текст лекции под запись – так он не успеет сообщить запланированную информацию в полном объеме, а студенты, соответственно, – ее получить. Конспект – сжатое, емкое смысловое содержание лекции, включающее основные ее аспекты, дополнительные пояснения лектора и пометки самого автора конспекта, то есть студента. Составление конспекта требует достаточно больших усилий, зато результат всемерно способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала.

Желательно просмотреть конспект лекции сразу после занятий. Материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания, следует отметить, а затее попытаться самостоятельно найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если не удалось разобраться в материале, нужно сформулировать вопросы и обратиться на ближайшей лекции или ином занятии за помощью к преподавателю.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

Практические занятия предназначены для углубленного изучения дисциплины. На этих занятиях идет осмысление теоретического материала, формируется умение убедительно формулировать собственную точку зрения, приобретаются навыки профессиональной деятельности.

Для успешного проведения практических занятий с творческой дискуссией нужна целенаправленная предварительная подготовка студентов. Практическое занятие в сравнении с другими формами обучения требует от студентов высокого уровня самостоятельности в работе с литературой, инициативы, а именно:

- умение работать с несколькими источниками,
- осуществить сравнение того, как один и тот же вопрос излагается различными авторами,
- сделать собственные обобщения и выводы.

Все это создает благоприятные условия для организации дискуссий, повышает уровень осмысления и обобщения изученного материала.

В процессе практического занятия идет активное обсуждение, дискуссии и выступления студентов, где они под руководством преподавателя делают обобщающие выводы и заключения. В ходе занятия студент учится публично выступать, видеть реакцию слушателей, логично, ясно, четко, грамотным литературным языком излагать свои мысли, приводить доводы, формулировать аргументы в защиту своей позиции. На занятии каждый студент имеет возможность критически оценить свои знания, сравнить со знаниями и умениями их излагать других студентов, сделать выводы о необходимости более углубленной и ответственной работы над обсуждаемыми проблемами.

В ходе занятия каждый студент опирается на свои конспекты, сделанные на лекции, собственные выписки из учебников, первоисточников, статей, периодической литературы, нормативного материала. Практическое занятие стимулирует у студента стремление к совершенствованию своего конспекта, желание сделать его более информативным, качественным.

При проведении практических занятий реализуется принцип совместной деятельности

студентов. При этом процесс мышления и усвоения знаний более эффективен в том случае, если решение задачи осуществляется не индивидуально, а предполагает коллективные усилия. Поэтому занятие эффективно тогда, когда проводится как заранее подготовленное совместное обсуждение выдвинутых вопросов каждым студентом. При этом приветствуется общий поиск ответов группой, возможность раскрытия и обоснования различных точек зрения у студентов. Такие занятия обеспечивают контроль за усвоением знаний студентами.

Готовясь к занятию, студенты должны:

1. Познакомиться с рекомендуемой преподавателем литературой;

2. Рассмотреть различные точки зрения по изучаемой теме, используя все доступные источники информации;

3. Выделить проблемные области и неоднозначные подходы к решению поставленных вопросов;

4. Сформулировать собственную точку зрения;

5. Предусмотреть возникновение спорных правовых ситуаций при решении отдельных вопросов и быть готовыми сформулировать свой дискуссионный вопрос

Методические рекомендации по решению ситуационных задач

Прежде чем приступить к ответам на поставленные в ситуационных задачах вопросы, необходимо изучить соответствующие разделы учебников, комментариев к законам, определить и исследовать относящиеся к данной теме нормативные акты, подобрать научную литературу. Не следует ограничиваться рекомендованной научной литературой и нормативными актами, поскольку их перечень, как правило, является приблизительным. При подборке необходимого материала полезно использовать электронные информационно-справочные правовые системы типа «Гарант», «Консультант», «Кодекс», «Референт», «Эталон», «АРМ-юрист» и др., а кроме того публикации в сети «Интернет».

При решении задачи на основе изученного материала необходимо дать аргументированные ответы на поставленные вопросы. Обязательны ссылки на действующие нормативные акты и разъяснения высших судебных органов. Если в задаче несколько вопросов или они предусматривают несколько способов разрешения развития ситуации из-за неясности каких-либо факторов, то нужно последовательно дать на каждый из поставленных вопросов ответ и рассмотреть все ситуации. При решении задачи следует обратиться к списку нормативных и правоприменительных актов, указанных в рабочей программе.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тестирование – это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств обучающегося. В результате тестирования обычно получают некоторую количественную характеристику, показывающую меру усвоения учебного материала обучающимся.

Тесты – система заданий специфической формы, применяемая в сочетании с определенной методикой измерения и оценки результата. Тестовое задание – это диагностическое задание в виде задачи или вопроса с четкой инструкцией к выполнению и обязательно с эталоном ответа или алгоритмом требуемых действий. При выполнении предложенных на занятии тестовых заданий, обучающемуся следует внимательно прочитать каждый из поставленных вопросов. Это позволит определить область знаний, проверить наличие которых призван тот или иной вопрос.

После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Причем, рекомендуем прочитать все варианты, даже если один из них кажется вполне удовлетворительным. В качестве ответа надлежит выбрать тот, который соответствующий правильному ответу. Обучающийся должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов, в зависимости от задания,

данного преподавателем. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это обучающимся следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Самостоятельная работа студентов.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Самостоятельная работа по дисциплине предполагает:

- самостоятельный поиск ответов и необходимой информации по предложенным вопросам;
- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- изучение теоретического и лекционного материала, а также основной и дополнительной литературы при подготовке к практическим занятиям, научным дискуссиям, написании докладов;
- самостоятельное изучение отдельных вопросов, не рассматриваемых на практических занятиях, по перечню, предусмотренному в методической разработке данного курса;
- самостоятельное изучение материалов официальных сайтов по правовым вопросам для выступления на практических занятиях и для подготовки заданий, предусмотренных методической разработкой по данному курсу;
- выполнение индивидуальных заданий для КСР по отдельным темам дисциплины, представленным в методической разработке.

Объём заданий рассчитан максимально на 2-4 часа в неделю.

Алгоритм самостоятельной работы студентов:

1 этап – поиск в литературе и изучение теоретического материала на предложенные преподавателем темы и вопросы;

2 этап – осмысление полученной информации из основной и дополнительной литературы, освоение терминов и понятий, механизма решения задач;

3 этап – составление плана ответа на каждый вопрос или алгоритма решения задачи.

Подготовка письменного доклада.

Доклад – это запись устного сообщения на определенную тему. Он предназначен для прочтения на практическом занятии.

При подготовке докладов или сообщений студент должен правильно оценить

выбранный для освещения вопрос. При этом необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой. Значение поисков необходимой литературы огромно, ибо от полноты изучения материала зависит качество научно-исследовательской работы. Самый современный способ провести библиографический поиск – это изучить электронную базу данных по изучаемой проблеме.

Доклад – вид самостоятельной работы, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу студентов и помощь педагогов по мере необходимости:

- составляется план доклада путем обобщения и логического построения материала доклада;
- подбираются основные источники информации;
- систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, возможно, дает сам преподаватель;
- делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и требования нормативных документов.

К докладу по укрупненной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение студентами. Поэтому доклады, сделанные студентами на практических занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный материал, а с другой – дают преподавателю возможность оценить умения студентов самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Построение доклада, как и любой другой научной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение.

Во вступлении обозначается актуальность исследуемой в докладе темы, устанавливается логическая связь ее с другими темами. В заключении формулируются выводы, делаются предложения и подчеркивается значение рассмотренной проблемы.

Если текст доклада должен быть сдан преподавателю, то он оформляется так же, как и текст реферата. В тех случаях, когда сдавать текст не требуется, достаточно его подготовить для себя без оформления.

Текст доклада может быть написан полностью, либо в виде тезисов. В последнем случае в логической последовательности записываются только основные мысли.

Подготовка к зачету и экзамену.

Формами промежуточной аттестации студентов по части дисциплины и по всей дисциплине являются соответственно зачет и экзамен. Успешным считается освоение дисциплины с итоговой оценкой: «удовлетворительно» и выше.

Подготовка к зачету и экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач.

Готовясь к зачету и экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете и экзамене студент демонстрирует теоретические знания, навыки самостоятельной работы. В период подготовки к зачету и экзамену студент вновь обращается к учебному и учебно-методическому материалу и закрепляет знания.

Перед экзаменом для обучающихся проводится консультация.

Время подготовки ответа при сдаче зачета и экзамена составляет не менее 30 минут (по желанию студента ответ может быть досрочным). При подготовке к зачету и экзамену студент ведет записи в листе устного ответа.

При проведении зачета и экзамена не допускается наличие у студента посторонних предметов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестации, в том числе в части самостоятельности выполнения задания экзамена. С разрешения экзаменатора допускается использование студентом справочников, таблиц и других пособий, перечень которых определяется решением кафедры.

Зачет и экзамен студентов осуществляется по билетам. Билет для подготовки к зачету включает в себя два теоретических вопроса. Экзаменационный билет включает в себя три теоретических вопроса или два теоретических вопроса и практическое задание.

Формулировка вопросов билета для зачета и экзаменационного билета в целом совпадает с формулировкой перечня рекомендованных для подготовки к зачету и экзамену вопросов, доведенного до сведения студентов накануне промежуточной аттестации.

Формулировка практического задания в экзаменационном билете в целом совпадает с формулировкой перечня рекомендованных для подготовки к экзамену практических заданий, доведенного до сведения студентов накануне промежуточной аттестации.

Преподаватель-экзаменатор вправе задавать студенту дополнительные вопросы в рамках рабочей учебной программы дисциплины в объеме, не превышающем объемы билета.

Студент, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному билету, имеет право выбора второго билета с соответствующим продлением времени на подготовку. При этом окончательная оценка снижается на один балл. Выбор третьего билета не допускается.

7. Учебнаялитератураиресурсыинформационно-телекоммуникационнойсети Интернет

7.1. Основнаялитература

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учебник / Н. А. Бочкарева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — 978-5-4486-0490-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79438.html;
2. Резепова,В.Е.Трудовоеправо[Электронныйресурс]:учебноепособиедляСПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Электрон. текстовыеданные. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — 978-5-4486-0488-1, 978-5-4488-0221-8. — Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79443.html;

7.2. Дополнительнаялитература.

1. Проблемыформированиямеханизмазащитытрудовыхправработниковвслучае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс] : монография / А. Н.Малолетко, Л. В. Прохорова, О. В. Каурова [и др.] ; под ред. Н. Б. Починок. — Электрон.текстовые данные. — М. : Русайнс, 2017. — 120 с. — 978-5-4365-1045-3. — Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78873.html;
2. Полетаев,Ю.Н.Правовоерегулированиетрудагосударственныхгражданских служащих : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. Н. Полетаев,М. А. Клочков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с. — (Серия : Бакалавр имагистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный //

ЭБСЮрайт[сайт].— URL: https://biblio-online.ru/bcode/427594.
3. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ.пособиедля бакалавриатаимагистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия :Бакалавримагистр.Академическийкурс).—ISBN978-5-9916-3186-0.—Текст:электронный//ЭБСЮрайт[сайт]. — URL:https://biblio-online.ru/bcode/428199;
4. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие длябакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. —Текст:электронный//ЭБСЮрайт [сайт]. —URL:https://biblio-online.ru/bcode/425842.
5. Зарипова, З. Н.Трудовое право. Практикум : учебное пособие дляакадемическогобакалавриата/З.Н.Зарипова,М.В.Клепоносова,В.А.Шавин.— М.:ИздательствоЮрайт,2017.—197с.—(Серия:Бакалавр.Академическийкурс).— ISBN978-5-9916-9306-6.Режимдоступа:https://www.biblio-online.ru./book/082F1998-D57C-4E12-B938-8A78E79B4FE8?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362
6. ТрудовоеправоРоссии.Практикум:учеб.пособиедляакадемическогобакалавриата/ В.А.Сафонов[идр.];подред.В.А.Сафонова.—2-еизд.,перераб.идоп.Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 254 с. — (Серия : Бакалавр. Академическийкурс).— ISBN978-5-534-09290-5.—Текст:электронный//ЭБСЮрайт[сайт].—URL:https://biblio-online.ru/bcode/445035.
7. Рыженков,А.Я. Трудовоеправо:учеб.пособиедляакадемическогобакалавриата/А.Я.Рыженков,В.М.Мелихов,С.А.Шаронов.—3-еизд.,перераб.идоп.Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 220 с. — (Серия : Университеты России). —ISBN 978-5-534-06726-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/433429.
8. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практ. пособие /А.Я.Петров.—Москва:ИздательствоЮрайт,2019.—89с.—(Серия:Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // ЭБСЮрайт[сайт].— URL:https://biblio-online.ru/bcode/439008.
9. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву + доп. Материал в ЭБС :учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — Москва : ИздательствоЮрайт, 2019. — 303 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04830-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —URL: https://biblio-online.ru/bcode/439005.
10. Петров,А.Я. Трудовойдоговор:учеб.пособиедлябакалавриатаимагистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,2019. — 294 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-04962-6. — Текст:электронный//ЭБСЮрайт [сайт]. —URL:https://biblio-online.ru/bcode/432045.
11. Хильчук,Е.Л. Трудовыеспоры:учеб.пособиедляакадемическогобакалавриата / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 ;Тюмень : Тюменский государственный университет. — 263 с. — (Серия : УниверситетыРоссии).—ISBN978-5-534-04138-5(ИздательствоЮрайт).—ISBN978-5-400-01120-7(Тюменскийгосударственныйуниверситет).—Текст:электронный// ЭБСЮрайт[сайт].URL:https://biblio-online.ru/bcode/434458.
12. Трудовоеправо.Практикум:учебноепособиедляакадемическогобакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — М. :Издательство Юрайт, 2017. — 309 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN978-5-

9916-4056-5.Режимдоступа:https://www.biblio-online.ru./book/1E07C2A3-DF7E-4979-8039- 18D9025A2981?
tm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362
13. Трудовое право.Практикум: учебное пособие для академическогобакалавриата/С.Ю.Головина[идр.];подред.С.Ю.Головиной.—М.:ИздательствоЮрайт,2017.—346с.—(Серия:Бакалавр.Академическийкурс).—ISBN978-5-534-00993-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/D42609E0-00A5-4147-9798-1C06B7C35ED9?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362
14. Трудовоеправо.Практикум:учебноепособиедлявузов/В.Л.Гейхман[идр.];подред.В.Л.Гейхмана,И.К.Дмитриевой.—2-еизд.,перераб.идоп.—М.:ИздательствоЮрайт,2017.—290с.—(Серия:Бакалавр.Академическийкурс).—ISBN978-5-534-04155-2. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/31A1336E-E89A-499E-AE6A-6905B41C8D31?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362
15. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособиедля бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : ИздательствоЮрайт,2019.—188с.—(Серия:Бакалаврмагистр.Модуль).—ISBN978-5-534-10573-— Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430869(дата обращения:14.04.2019).

7.3. Нормативныеправовыедокументы:

1. КонституцияРоссийскойФедерациипринятавсенароднымголосованием12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенныхЗаконами РФ о поправкахк КонституцииРФот30.12.2008г.№6-ФКЗ,от30.12.2008г.№7-ФКЗ,от05.02.2014г.№2-ФКЗ,от21.07.2014г. № 11-ФКЗ).
2. ТрудовойкодексРоссийскойФедерацииот30.12.2001№197-ФЗ(ред.от27.12.2018);
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (в ред. от 27 декабря 2018 г. N 549-ФЗ,сизмененияимвступающими в силус27 июня2019г.);
4. Федеральныйзаконот17.01.1992N2202-1"ОпрокуратуреРоссийскойФедерации" (вред.от27.12.2018 г.,сизм. идоп.,вступ.всилус08.01.2019);
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданскойслужбеРоссийскойФедерации"(вред.от11 декабря 2018 г. N461-ФЗ);
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. отот18 апреля2018г.N86-ФЗ);
7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне" (в ред. от29июля2018 г. N 256-ФЗ);
8. Федеральныйзаконот27июля2006г.N152-ФЗ"Оперсональныхданных"(вред.:от 31 декабря2017 г.N498-ФЗ);
9. КонвенцияМОТ№135озащитеправпредставителейработниковнапредприятииипредоставляемыхимвозможностях.РатифицированаРоссийскойФедерацией.См.:Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите правпредставителейработниковнапредприятииипредоставляемыхимвозможностях(Конвенции №135)»//http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/;
10. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2018)"(утв.ПрезидиумомВерховногоСудаРФ28.03.2018)//http://www.vsrf.ru//.
11. ПостановлениеПленумаВерховногоСудаРФот29мая2018 г.№ 15“Опримененииисудамизаконодательства,регулирующеготрудработников,работающихработодателей-физическихлициработодателей-субъектовмалогопредпринимательства,которыеотнесены

кмикропредприятиям”//http://www.vsrf.ru//.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015)"ОприменениисудамиРоссийскойФедерацииТрудовогокодексаРоссийской Федерации"// http://www.vsrf.ru//.
13. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)"(утв.ПрезидиумомВерховногоСудаРФ15.11.2017) //http://www.vsrf.ru//.
14. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016)"(утв.ПрезидиумомВерховногоСудаРФ06.07.2016) //http://www.vsrf.ru//.
15. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.)(утв. ПрезидиумомВерховногоСудаРФ 16.02.2017) // http://www.vsrf.ru//.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 “О применениизаконодательства,регулирующеготрудженщин,23лицссемейнымиобязанн остямиинесовершеннолетних”//http://www.vsrf.ru//.
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторыхвопросах,возникшихусудовприпримененииизаконодательства,регулирующег отрудруководителяорганизации ичленовколлегиального исполнительного органаорганизации».//http://www.vsrf.ru//.

7.4. Интернет-ресурсы

1. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН.
2. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.
3. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-библиотечная система.
4. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.
5. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
6. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.
7. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.
8. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.
9. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.
10. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» http://cyberleninka.ru/
11. www.aport.ru – Поисковая система
12. www.rambler.ru – Поисковая система
13. www.yandex.ru – Поисковая система.
14. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СИУ РАНХиГС.

7.5. Иныеисточники

1. Сайт: Министерства Юстиции РФ: www.minjust.ru/
2. Сайт: Верховного суда РФ: www.supcourt.ru/
3. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
4. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
5. Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
6. Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
7. Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
8. EBSCO Publishing - мультидисциплинарные полнотекстовые базы данных различных мировых издательств по гуманитарным областям знаний, рефератами полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

8.1. Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска,
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска.
Компьютерный класс (аудитория для выполнения самостоятельной работы) /Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютеры, доска.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.

8.2. Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Наименование программного обеспечения	**Назначение и тип лицензии программного обеспечения**
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobe reader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер. Свободная лицензия
Windows XP Professional Windows 7 Professional Windows 8 Pro Windows 8.1 Pro Windows 10 Pro	Операционные системы. Лицензированнаяверсия
Office Professional Plus 2007 Office Professional Plus 2010 Office Standard 2007 Office Standard 2010 Office Standard 2013	Пакет офисных приложений. Лицензированная версия
СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система.

	Лицензированная версия