Приложение 4

к образовательной программе

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.02.11Трудовое право
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

40.05.01Правовое обеспечение национальной безопасности
(код, наименование направления подготовки)

Государственно-правовая
(наименование образовательной программы)

очная, заочная формы обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Орёл

Авторы-составители РПД:

Савенкова Мария Игоревна, старший преподаватель кафедры «Гражданское право и общеправовые дисциплины»

Заведующий кафедрой:

Мельник Евгения Александровна, и.о. заведующего кафедрой «Гражданское право и общеправовые дисциплины», кандидат юридических наук, доцент

Рабочая программа дисциплиныБ1.О.02.11 «Трудовое право» одобрена на заседании кафедры «Гражданское право и общеправовые дисциплины» Среднерусского института управления – филиал РАНХиГС.

Протокол № 11 от 29.06.2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....6

3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....8

4. Типы оценочных материалов, показатели и критериоценивания.....33

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания.....37

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине.....78

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля).....87

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет 90

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....95

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

Дисциплина Б1.О.23«Трудовое право» обеспечиваетформирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	ОПК ОС-3	Способен разрабатывать нормативные правовые акты и нормативные документы, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности	ОПК ОС-3.1	Осуществляет постановку задач профессиональной, в том числе и служебной деятельности и применяет морально-этические и правовые нормы и принципы в их решении	*ОПК ОС-3.1. З-1.* ***Знает***нормативные правовые акты и нормативные документы в области гражданского права, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности *ОПК ОС-3.1. У-1.* ***Умеет***разрабатывать нормативные правовые акты и нормативные документы в области гражданского права, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности; *ОПК ОС-3.1. У-2.* ***Умеет***толковать и применять нормативные правовые актов, регулирующие трудовые отношения, права для решения профессиональных, в том числе служебных задач.
	ОПК ОС-4	Способность в точном соответст	ОПК ОС-4.1	В точном соответствии с законом выявляет	*ОПК ОС-4.1. З-1.* ***Знает***понятийный аппарат дисциплины и основы юридической

		вии с законом выявлять юридически значимые события и факты и давать им юридическую оценку		значимость юридических фактов и дает им юридическую оценку	оценки; *ОПК ОС-4.1. У-1.* ***Умеет***выявлять значимость юридических фактов в области трудового права и давать им юридическую оценку
	ОПК ОС-5	Способен применять нормы материального и процессуального права в точном соответствии с действующим законодательством	ОПК ОС-5.1	В точном соответствии с законом выявляет значимость юридических фактов и дает им юридическую оценку	*ОПК ОС-5.1. З-1.* ***Знает*** нормы материального и процессуального права, регулирующие трудовые отношения *ОПК ОС-5.1. У-1.* ***Умеет*** применять нормы материального и процессуального права, регулирующие трудовые отношения, при решении правовых проблем
	ОПК ОС-6	Способность принимать обоснованные юридические решения в соответствии с действующим законодательством	ОПК ОС-6.1	На основе юридических фактов определяет алгоритм действийв конкретных правовых ситуациях	*ОПК ОС-6.1. З-1.* ***Знает***алгоритм действий в конкретных правовых ситуациях, связанных с применением норм трудового права *ОПК ОС-6.1. У-1.* ***Умеет*** определять алгоритм действий в конкретных правовых ситуациях, связанных с применением норм трудового права

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» изучается на 3 курсе с пятого по седьмой семестр (очная форма обучения), на 4 курсе с седьмого по девятый семестры. Общая трудоемкость дисциплины 180 часов или 5 зачетных единиц.

На контактную работу обучающихся с преподавателем отведено:

- для очной формы обучения – 82 часа, из них:

1) лекции 40 часов,

2) практические занятия – 40 часов,

3) консультации –2 часа;

4) контроль –27 часов;

- для заочной формы обучения – 20 часов, из них:

1) лекции 8 часов,

2) практические занятия – 12 часов;

3) контроль – 13 часов.

На самостоятельную работу обучающихся отведено:

- для очной формы обучения – 71 час;

- для заочной формы обучения – 147 часов.

Контрольными формами проведения промежуточной аттестации являются зачеты, экзамены.

Дисциплина «Трудовое право» относится к обязательной части профессионального цикла (Б1.О.23) подготовки специалистов по направлению 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности».

Дисциплина «Трудовое право» находится в тесной взаимосвязи с дисциплинами:

Б1.О.01.05.02 Основы национальной безопасности

Б1.О.12 Конституционное право

Б1.О.15 Административное право

Б1.О.17 Уголовное право

Б1.О.18 Международное право

Б1.О.20 Уголовно-процессуальное право (Уголовный процесс)

Б1.О.21 Гражданско-процессуальное право (Гражданский процесс)

Б1.О.22 Финансовое право

Б1.О.09Гражданское право

Б1.О.24 Земельное право

Б1.О.26 Прокурорский надзор

Б1.В.02.01 Основы правового обеспечения национальной безопасности

Б1.В.ДЭ.04.01 Муниципальное право

Дисциплина «Трудовое право» предшествует изучению дисциплин:

Б1.О.25 Экологическое право

Б1.О.27 Предпринимательское право

Б1.В.06 Юридическая техника

Б1.В.12 Нормотворчество и экспертиза правовых актов в системе обеспечения национальной безопасности

Б1.В.14 Налоговое право

Б1.В.ДЭ.07.02 Правовые формы общественного (гражданского) участия

Б1.В.ДЭ.08.02 Правотворчество в субъектах РФ

Б1.В.ДЭ.10.05 Административный процесс

Б1.В.ДЭ.11.03 Правовые основы функционирования институтов гражданского общества

Б2.О.01 Учебная практика

Б2.О.01.01(у) Ознакомительная практика

Б1.В.01 Производственная практика

Б2.В.01.01 (П) Правоприменительная практика

Б2.В.01.02 (Пд) Преддипломная практика

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объемдисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа			
			Периодтеоретическогообучения						Периодпромежуточнойаттестации (сессия)					
			Занятиялекционного типа		Занятиясеминарскоготипа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1.	Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права	6	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	2	Опрос Ситуационноеза дание Тест
Тема2.	Источники трудового права	6	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	2	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема3.	Принципы трудового права	5	2	0	0	1	0	0	0	0		0	0	2	Опрос Ситуационное

														задание Тест
Тема4.	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика.	6	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема5.	Субъекты трудового права	6	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема6.	Социальное партнерство и коллективные переговоры	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 7.	Коллективные договоры и соглашения	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест

Тема 8.	Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 9.	Трудовой договор, его виды, характеристика	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 10.	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 11.	Изменение условий договора. Перевод и перемещение.	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 12.	Режим рабочего времени.	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание

														Тест
Промежуточнаяаттестация		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**Зачет**
Итого	**5 семестр (зимняя сессия)**	**78**	**24**	0	0	**23**	0	0	0	0	0	0	**31**	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 13.	Время отдыха и отпуска	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 14.	Оплата и нормирование труда	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 15.	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	6	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 16.	Охрана труда	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 17.	Материальная	9	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	Опрос

	ответственность													Ситуационное задание Тест
Тема 18.	Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника	6	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 19.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	7	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 20.	Социальные гарантии при потере работы и безработице	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание
Тема 21.	Гарантии и компенсации	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 22.	Особенности регулирования труда отдельных категорий	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание

	работников													Тест
Тема 23.	Государственный надзор и контроль в области трудового права	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 24.	Индивидуальные и коллективные споры. Международная судебная практика по трудовым спорам.	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	Опрос Ситуационное задание Тест
	Консультация	2												
Итоговая аттестация		27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**Экзамен**
Итого	**6 семестр (летняя сессия)**	**102**	**16**	0	0	**17**	0	0	0	**0**	0	0	**40**	
Всего		**180**	**40**	0	0	**40**	0	0	0	**0**	0	0	**71**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объемдисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Периодтеоретическогообучения						Периодпромежуточнойаттестации (сессия)					
			Занятиялекционного типа		Занятиясеминарскоготипа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СР кр	СР эк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1.	Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права	7	1	0	0	0	0	0	0	0		0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема2.	Источники трудового права	6	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема3.	Принципы трудового права	6	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	6	Опрос Ситуационное задание

														Тест
Тема4.	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика.	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема5.	Субъекты трудового права	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема6.	Социальное партнерство и коллективные переговоры	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 7.	Коллективные договоры и соглашения	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 8.	Профсоюз:	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	Опрос

	понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности													Ситуационное задание Тест
Тема 9.	Трудовой договор, его виды, характеристика	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 10.	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 11.	Изменение условий договора. Перевод и перемещение.	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 12.	Режим рабочего времени.	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест

Промежуточнаяаттестация		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**Зачет**
Итого	**7 семестр**	**83**	**4**	0	0	**6**	0	0	0	0	0	0	**73**	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 13.	Время отдыха и отпуска	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	7	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 14.	Оплата и нормирование труда	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	7	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 15.	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 16.	Охрана труда	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 17.	Материальная ответственность	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное

														задание Тест
Тема 18.	Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 19.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 20.	Социальные гарантии при потере работы и безработице	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание
Тема 21.	Гарантии и компенсации	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 22.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
Тема 23.	Государственный	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос

	надзор и контроль в области трудового права													Ситуационное задание Тест
Тема 24.	Индивидуальные и коллективные споры. Международная судебная практика по трудовым спорам.	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос Ситуационное задание Тест
	Консультация	4												
Итоговая аттестация		7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**Экзамен**
Итого	**8 семестр**	**86**	**4**	0	0	**6**	0	0	0	**0**	0	0	**74**	
Всего		**180**	**8**	0	0	**12**	0	0	0	**0**	0	0	**147**	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5,

ОПК ОС - 6

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. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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 (по инициативе работника и соглашению сторон).

Тема 19. Расторжение трудового договора инициативе работодателя.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. Типы оценочных материалов, показатели и критериоценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.23Трудовое правовходят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

правильных ответов из нескольких вариантов предложенных		2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
		Для традиционной системы	Для бинарной системы
Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
		B	P/ Passed
Хорошо		C	P/ Passed
		D	P/ Passed
Удовлетворительно		E	P/ Passed
Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.23Трудовое право используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: опрос, ситуационное задание, тест.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема 1. Трудовоеправокакотрасльтрудовогороссийскогоправа.Предмет, методисистема трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения:

1. Чтотакоетрудикаковаегорольвобществе?
2. Чтотакоеобщественнаяитехническаяорганизациятруда? Каконисоотносятся?
3. Вчемразличиесамостоятельногоинаемноготруда?
4. Какиеобщественныеотношениясоставляютпредметтрудовогоправа?
5. Вчемзаключаютсяособенностиметодатрудовогоправа?
6. Дайтепонятиетрудовогоправа.
7. Каковасферапересечениятрудовогоправасадминистративным,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.5ТКРФ данныеотношенияне регулируютсятрудовымзаконодательством,аотноситсякобластиналоговогоправа.

Тест:

1) Трудовоеправо–этоотрасльроссийскогоправа:

- публичная
- **частная**
- частно-публичная

2) **Непосредственносвязанныеструдовымиотношениями–этоотношенияпо:**

- организациитрудаиуправлениютрудом
- **разрешениютрудовыхспоров**
- дисциплинарнойответственностиработников
- поводуустановленияивыплатызаработнойплаты
- установлениюльготработникам
- охранетруда

Тема 2. Источники трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдля обсуждения:

1. Классификацияисточниковтрудовогоправапостепениихважностиисубординации,посистеметрудовогоправа,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. РазграничениеполномочиймеждуфедеральнымиорганамигосударственнойвластииорганамигосударственнойвластисубъектовРоссийскойФедерациивсферетрудовыхотношенийииныхнепосредственноснимисвязанныхотношений.

Ситуационные задачи:

Задача1.

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

Какследуетразрешитьспор?

Какиминормативнымиактамирегулируютсяправилаиспользования труда иностранцевв России?

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,требованияуправленияпотрудуизанятостинепр авомерными. Правила использования труда иностранцев в России регламентируютсяТК,ФЗ«Оправовомположенииииностранных граждан» ирядом иныхактов.

Задача2.

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

Ключ*:*Локальныенормативныеактырегулируютвопросыместногозначения.Согласно ч.1ст.8ТрудовогокодексаРФлокальныенормативныеактывобластитрудовогозаконодательс тваявляютсяисточникамитрудовогоправа,регулирующимитрудовыеиныесвязанныесними отношения,принимаютсяработодателемвсоответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,содержащиминормытрудовогоправа,коллективнымидоговорами,соглашениямиидействуютврамкахконкретнойорганизации.Книмможноотнестиприказы,распоряжения,положенияобоплатетруда,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 либопринятыебезсоблюденияпредусмотренногоТКРФпорядкаучетамненияпредставительн ого органа работников, являются недействительными.

Тест:

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

- ТКРФ
- **КонвенцияМОТ**
- КонвенцияМОТ–послевнесения соответствующихизмененийвТКРФ

2). Законилииной нормативныйакт,содержащийнормытрудовогоправа,по общемуправилу применяется:

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

3). ВслучаепротиворечиймеждуТКРФиинымфедеральнымзаконом,содержащимнормы трудовогоправа:

- **Применяетсяболееновыйфедеральныйзакон**
- ПрименяетсяТКРФ
- **Применяетсяспециальнаянорма**

Тема 3. Принципы трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдля обсуждения:

1. Видыпринциповтрудовогоправа.

2. Значениепринциповтрудовогоправа.

3. Принципыправовогорегулированиятруда(межотраслевые)ипринципытрудовогоправа(отраслевые).

4. Международныепринципы всфередтруда.

5. Содержаниеосновныхпринциповтрудовогоправа.

6. Гарантиисоблюденияпринциповтрудовогоправа.

7. Реализацияпринципов:

- свободы труда и возможности свободно распоряжаться своимиспособностямиктруду,
- запретапринудительноготруда,
- равенстваправисвободчеловекаигражданинанезависимоотпола,расы, национальности языка,защитыот безработицы,
- запретаосуществленияправисвободчеловекас нарушениемправисвобод других лиц.

Ситуационные задачи:

Задача№ 1.

Руководитель организации предвзято относился к одному из своих сотрудников.Устанавливалобъёмработыбольше,чемостальным,приневыполнениеёдопускалрезкиевыражениявадресработника,частонаказываллишениемпремии.Другиесотрудники сопереживали,номолчали.Когдаситуацияталаневыносимойработникрешил обратитьсяв суд.

Руководствуясьзаконом,ответьтенавопрос:какдолженобосноватьсвоиисковыетребованияработник?

Какие принципытрудовогоправабылинарушены?

Ключ:

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

Тест:

1). Кпринудительномутрудуотноситсявыполнениеработы:

- вцеляхподдержания трудовойдисциплины,
- вкачествемерыответственностизаучастиевзабастовках,
- вкачествесредствамобилизациииииспользования рабочейсилыдлянуждэкономического развития,
- **вкачествемерыдискриминациипопризнакамрасовой,социальной, национальнойилирелигиознойпринадлежности,**
- 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.

Тема 4. Отличия гражданско-правовыхотношенийоттрудовыхотношений.Гражданско-

правовойдоговоритрудовойдоговор: сравнительнаяхарактеристика.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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.Особенностьюявляетсято,чтоработодательявляетсяфизическимлицом,неявляющимсяИПт.к.вступаютвтрудовыеотношениядляличногообслуживанияипомощиповедениюдомашнегохозяйства.Особенностирегулированияданноготрударегламентируютсягл. 48ТКРФ.

Задача2.

Петров А.В. обратился в суд с искомк акционерному обществу об установлениифактатрудовыхотношений.Истецутверждал,чтопритрудоустройствеемубыло навязано 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,ссоответствующимзаявлениемработникработодателюнеобращался,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 оналичиитакихсущественныхусловийтрудового 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,внезависимостиотобъемавыполненнойим работы. Такимобразом,искподлежитудовлетворению.

Тест:

1). Трудовойдоговоропределяетсякак:

- **соглашениеотруде**
- средствозакрепленияработниказаопределеннымработодателем
- юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовыхправоотношений
- центральныйинститутгрудовогоправа
- источниктрудовогоправа
- формареализацииигражданина своегоправанатруд

2). Основнаяфункциятрудовогодоговоразаключаетсявтом,чтоон:

- представляетсобойисточниктрудовогоправа
- являетсяоднойизосновныхформреализации принципа свободытруда
- закрепляетправаиобязанностисторон
- **подводитстороныподдействиенормтрудовогоправа**

Тема 5. Субъекты трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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,регламентирующимпорядоквнесениязаписейв трудовыекнижки,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 совместительствупроизводитсяпоместуосновнойработынаосновániидокумента,подтвержд ающегоработу по совместительству. В Инструкции ничего не сказано о внесении в трудовыекнижкизаписейосовмещении.Всвязисэтимтакуюзаписьделатьненужно.Еслипотре буется подтвердить осуществление обязанностей по должности, которую работниксовмещал,этоможносделать,представивзавереннуюкопиюсоответствующего приказа**.**

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

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

Тест:

1). Выступаетсторонойтрудовогоотношения…

- **преподавательуниверситета**
- военнослужащий
- свободныйхудожник
- домохозяйка

2). Работодательвсоответствииструдовымзаконодательствомобязан:

- вестиколлективныепереговоры,атакжезаключатьколлективныйдогово рвпорядке, установленномТКРФ
- предоставлятьлюбуюинформациюопроцессепроизводства
- вызыватьработниковнаработуввыходныедни,еслиэтоготребуютинтере сыпроизводства

Тема 6. Социальноепартнерствоиколлективные переговоры.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляустногоопроса:

1. Социальноепартнерство:понятие,цельиспецифика.
2. Формысоциальногопартнерства
3. Субъектысоциальногопартнерства.
4. Системасоциальногопартнерства:принципыиэлементы.
5. Документооборотворганизациивусловияхсоциальногопартнерства
6. Деятельностьсоциальногопартнерства
7. Ответственностьсоциальногопартнерства.

Ситуационнаязадача:

ПредседательЦКпрофсоюза,представляющийинтересыработниководнойизотраслей, до начала коллективных переговоров по заключению тарифного соглашенияпотребовалотпредседательствующегоназаседаниизаместителяминистраотраслиподтвердить 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.33ТКРФинтересыработодателяприпроведенииколлективныхпереговоров,заключениилиизмененииколлективногодоговорапредставляютруководительорганизации,работодатель-индивидуальныйпредприниматель(лично)илиуполномоченныеимилицавсоответствиисТрудовымкодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актамиРоссийской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектовРоссийскойФедерации,нормативнымиправовымиактамиоргановместногосамоуправления,учредительнымидокументамиюридическоголица(организации)илокальныминормативнымиактами.

Согласност.34ТКРФпредставителямиработодателей-федеральныхгосударственныхучрежденийприпроведенииколлективныхпереговоров,заключенииилиизмененииисоглашений,разрешениколлективныхтрудовыхспоровпоповодузаключенияилиизменениясоглашений,осуществлениконтролязавыполнениемсоглашений, 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. Сторонысоциальногопартнерства:
- работникиуполномоченныегосударственныеорганы
- работодателиипрофессиональныесоюзы
- **работникиработодателивлицеуполномоченныхпредставителей**

2. Однаизформосуществлениясоциальногопартнерства:
- участиеработниковвуправлениорганизацией
- выдвижениеультимативныхтребованийруководству
- организациядивизиональныхструктурворганизации

Тема 7. Коллективныедоговораисоглашения.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляустногоопроса:

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

Ситуационнаязадача:

На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора сторонывдоговорилисьокругевопросовкоторыеподлежатрассмотрениюивключениювколлективный 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:равноправие сторон;уважениеи учетинтересовсторон;заинтересованностьсторонвучастиивдоговорныхотношениях;содействиегосударствавукреплениииразвитиисоциальногопартнерстванадемократическойоснове; соблюдениесторонамииихпредставителямитрудовогозаконодательстваиныхнормативных правовыхактов,содержащихнормытрудовогоправа;полномочностьпредставителейсторон;свободавыбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятиясторонаминасебяобязательств;реальностьобязательств,принимаемыхнасебясторонами;обязательностьвыполненияколлективныхдоговоров,соглашений;контроль завыполнениемпринятыхколлективныхдоговоров, соглашений;ответственностьсторон,ихпредставителейзаневыполнениепоихвинеколлективныхдоговоров,соглашений.

Тест:

1) Есливходеколлективныхпереговоровнепринятосогласованноерешениепосем илиотдельнымвопросам, тосоставляется:

- новоерешение
- **протоколразногласий**
- исковоезаявлениевсуд
- претензияоднойстороныкдругой

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

- заместительдиректораорганизацииюридическоголица
- специальныйпредставительработодателя
- **руководительфилиала,представительстваилиного обособленного структурногоподразделения**
- эксперт

Тема 8. Профсоюз:понятие,порядоксоздания,направления деятельности, региональныеособенности.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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 работников осуществляют:

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

2) Основнымиспособамизащитытрудовыхправизаконныхинтересовработников, предусмотреннымиТрудовымкодексомРФ,являются:

- Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- **защитатрудовыхправработниковпрофессиональными союзами**
- участиеработниковвуправленииорганизацией
- самозащитаработникамитрудовыхправ
- разрешениеиндивидуальныхиколлективныхтрудовыхспоров

Тема 9. Трудовойдоговор,еговиды,характеристика.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. Внастоящеевремяработниканаходитсянабольничном,асроктрудовогодоговораистекает.

Вправелиорганизация-работодательрасторгнутьтрудовойдоговорсуказаннымработником?

Ключ:

Всоответствиисост.58ТКРФмеждуработодателемиработникомможетбытьзаключенсрочныйтрудовойдоговорнасрокдо пятилет.

Правиларасторженияэтогодоговораопределенывст.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,заключенногонавремяисполненияобязанностей отсутствующегоработника.

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

Чтокасаетсятрудовойкнижки,тоработодательобязаннаправитьработникууведомлениеонеобходимостиявитьсязатрудовойкнижкойлибодатьсогласиенаотправлениеепопочте. Соднянаправленияуказанногоуведомленияработодательосвобождаетсяотответственностиза задержкувыдачитрудовойкнижки(ст.84.1ТКРФ).

Задача2.

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

Соответствуютлитребования,изложенныевобъявлениизаконодательствуРФ?

Ключ:

ВсоответствиисостТрудовогокодексаРФ,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,вправеобратиться всудсзаявлениемовосстановлениинарушенныхправ,возмещенииматериального вредаикомпенсацииморального вреда.

Изст.64ТКРФследует,чтозапрещаетсянеобоснованныйотказвзаключениитрудового договора.

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.Всеостальныетребованиянемогутявлятьсяоснованиямидляотказавзаключениитрудового договораи приеменаработу.

Тест:

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

- 14
- 15
- **16**
- 18

2). Основаниевозникновениятрудовогоправоотношения

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

Тема 10. Порядокприеманаработу.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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 договоруосовмещениидолжноститипереводчика.Работникпопросилвнестисоответствующую записьвтрудовуюкнижку,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 желаниюработникаписьвтрудовуюкнижкусведенийоработепосовместительствупроизводитсяпоместуосновнойработынаосновániидокумента,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:Работодательимеетправонавключениевтрудовойдоговорусловияоб обязанности 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.Еслижеработникувольняетсяпустьипособственномужеланию,ноподтверждаетсвоеувольнениеуважительностьюпричин,работодательневправетребоватьвозмещениянесенныхимзатратнаобучение.Действующеетрудовоезаконодательствонесодержитисчерпывающегоперечняуважительных причин досрочного расторжения трудового договора. Поэтому вопрос об уважительности указанной причины решается в каждомотдельномслучаес учетомконкретныхобстоятельств.

Тест:

1. Испытанияприприемеработунеприменимок:

- Лицампенсионноговозраста
- Военнообязанным
- Инвалидам
- **Работникамдо18лет.**

2. Пообщемуправилусрокиспытанияприпринятиинаработунеможетпревышать:

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

Тема 11. Изменениемусловийдоговора. Перевод иперемещение.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

<u>Вопросыдляобсуждения:</u>

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

Ситуационные задачи:

Задача1.

Бухгалтер воинской части Степанова в конце года (с 15 декабря 2019 г.) былапереведенавпорядкевременногозамещениянадолжностьзаболевшегостаршего бухгалтерасрокомна1,5месяца.5февраля2020г.Степановаобратиласькработодателюспросьбойосвободитьееотзамещения,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:

Припереводеработниканарежимнеполногорабочегоднясохраняетсялиунегоправона отпускзаненормированныйрабочийдень?

Ключ:

Всоответствиисост.101ТрудовогокодексаРФненормированныйрабочийдень

-особыйрежимработы,всоответствиискоторымотдельныеработникимогутпораспоряжениюработодателяпринеобходимостиэпизодическипривлекатьсяквыполнениюсвоихтрудовыхфункцийзапределамиустановленнойдлянихпродолжительностирабочеговремени.

До внесения изменений в ст. 101 ТК РФ (до 6 октября 2006 г.) при определенииненормированногорабочегодняречьшлаовозможностипривлеченияработезапределаминормальнойпродолжительностирабочеговремени.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,приизмененииежимарабочеговремени(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
- расторгнутьтрудовойдоговорсработникомвсоответствиисп.8ч.77ТК РФ

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

- возможенбезсогласияработника
- **возможентолькоссогласия работника**
- невозможен

Тема 12. Режимрабочеговремени.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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 учетныйпериодопределяетсяисходяизустановленнойдляданнойкатегорииработниковежене дельнойпродолжительностирабочеговремени.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

Тема 13. Времяотдыхаиотпуска.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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,успешнообучающимсявучрежденияхвысшегопрофессиональногообразованиянезависимоотихорганизационно-правовыхформпозаочнойиочное–заочное-вечерней)формамобученияэтихучреждениях,работодательпредоставляетдополнительныеотпускассохранениемсреднегозаработка дляпрохожденияпромежуточнойаттестациинапервомивторогокурсахсоответственно -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»№2не является 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. Работникуследуетзапроситьуработодателязаверенную копиюграфикаотпусковнаоснованиист.62ТКРФилиинымобразомудостовериться,чтоотпускдействительно зафиксирован в графике. После чего следует уведомить работодателя обиспользованиисвоегоправанаотпусквписьменномвидеспособом,позволяющимподтвердитьполучениеработодателемтакого 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 режиме ненормированногорабочегодня, если:

- Работникдалнатописьменноесогласие
- **Работодатель письменно предупредил работника об установлении емууказанного режима**
- Должностьработникатребуетотнегопостояннноработатьсверхустановленнойпродолжительностирабочеговремени
- В действующем коллективном договоре или локальном нормативном актезакрепленпереченьдолжностейсненормированнымрабочимднем,идолжностьработника входит в перечень

2. Припятидневнойрабочейнеделевторойеженедельныйвыходнойдень:

- Долженвсегдаприходитьсянасубботу
- **Устанавливается коллективным договором или правилами внутреннеготрудового распорядка**
- Долженбытьзакреплен втрудовомдоговоресработником
- Предоставляетсявлюбойденьнеделипописьменнойпросьбеработника

Тема 14. Оплатаинормированиетруда.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения:

1. Понятиезаработной платыпотрудовомуправуиеефункции.Тарифнаясистемаоплатытрудаиоплататрудапосхемам должностных окладов

2. Тарифнаясистема оплатытрударабочихиееэлементы.

3. Единаятарифнаясеткаработниковбюджетныхорганизаций.

4. Надбавкиидоплаты.

5. Нормированиетруда.

6. Материальноестимулирование.

7. Оплататрудаприотклоненияхотусловийработы,предусмотренных тарифами

8. Ограничениеудержаний

иззаработнойплаты.

9. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплатызаработнойплаты.

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,немогутбытьухудшенысравнениюсусловиямиоплатытруда,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**:**Статья137ТрудовогокодексаРФприводитисчерпывающийпереченьслучаев, 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 вознаграждения зависит от квалификации работника,сложности, количестваи качества работы иусловий еевыполнения**
- Оплатапроизводитсяразовозадостигнутыйрезультат
- **Выплатыработникупроизводятсясистематически**
- Вознаграждениевыплачиваетсяза выполнениеконкретногопоручениянаосновании актао выполненнойработе

- **Оплатапроизводитсяпозаранееобусловленнымнормамирасценкам (независитотпредпринимательскихрисковработодателя)**

2). МесячнаязаработнаяплатаработникаНЕможетбытьнижеМРОТ:

- Нивкаком случае
- Еслиноенеустановленотрудовымдоговором
- **Еслионполностьюотработалзаэтотпериоднормурабочеговремении выполнил нормы труда (трудовыеобязанности)**
- Еслизаэтотпериодоннеимеетдисциплинарныхвзысканийилитакиевзыскания снятылибопогашены

3). Договорноерегулирование оплатытрудавключает:

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

Тема 15. Дисциплинатрудаидисциплинарная ответственность.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения:

1) Понятиеиметодыобеспечениятрудовойдисциплины.

2) Правилавнутреннеготрудовогораспорядка,иныелокально-правовыеактыорганизаций.

3) Трудовыеобязанностиработниковиработодателей.

4) Дисциплинарная,ответственность:понятие,основныечертыиеевиды.

5) Дисциплинарный проступок как основание для привлечения кдисциплинарной ответственности.

6) Отличиедисциплинарногопроступкаот административногопроступкаипреступления.

7) Дисциплинарныевзыскания,процедураихприменения,порядокснятияи обжалования.

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.Наосновааниидокладной запискибригадирасменыприказомруководителяорганизацииработникамбылобъявлен выговор.

ПравомернолипривлечениекдисциплинарнойответственностиПотоповаиНорина?

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.Еслипоистеченииидвухрабочихднейуказанноеобъяснение 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.

Закаждыйдисциплинарныйпроступокможетбытьприменентолькоднодисциплинарное взыскание.

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

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

В данном случае были нарушены права работников, выговор был объявлен только наосновании записки бригадира, безучета объяснений работников, в связи с чем привлечение к дисциплинарной ответственности Норина и Протопова неправомерно. Если рассматривать произошедшее по существу, то нужно исходить из обязанностей Норина иПотопова,предусмотренныхихдолжностнымиинструкциями.Вусловияхзадачиэтимоментынеотражены.

Задача2.

Медицинская сестра городской больницы постоянно опаздывала на работу, о чемстало известно главному врачу. Предупредив в устной форме, что в следующий раз онабудетуволена,руководительмедицинскогоучрежденияпопросилзаведующегоотделением лично доложить о последующих опозданиях. Через неделю медицинская сестра вновь опоздала, после чего на следующий рабочий день ее попросили ознакомиться с приказом об увольнении и не допустили к работе.

Есть ли в данном случае правовые основания для увольнения?

Опишите основания и порядок наложения данного дисциплинарного взыскания.

Каким образом можно обжаловать неправомерные действия администрации?

Ключ:

1. НЕТ т.к. факт опоздания необходимо засвидетельствовать в табеле учета рабочего времени. Это должна сделать комиссия, в которую могут входить работники отдела кадров предприятия и сам главврач. Надо составить Акт о ботсутствии на рабочем месте с ...по.... В том же акте подпись об ознакомлении с актом и с тем что требуется объяснительная. Затем издается Приказ о наложении взыскания в форме замечания или выговора за нарушения п трудового договора, а именно распорядка дня,

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,совершившего 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.Вслучаеотказаработникадатьуказанноеобъяснениесоставляетсясоответствующийакт.Отказработникадатьобъяснениенеявляетсяпрепятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взысканиепременяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времениболезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого, чтобыучестьмнениепредставительногоорганаработников.Дисциплинарноевзысканиенеможетбытьприменепозднеечемчерез6месяцевсоднясовершенияпроступка.Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ не допускается применение нескольких дисциплинарныхвзысканийзаодинитотжепроступок.Есливтечениегодасодняприменениядисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарномувзысканию,тоонсчитаетсянеимеющемдисциплинарноговзыскания(ст.194ТКРФ).

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

Тест:

1. Правилавнутреннеготрудовогораспорядкаорганизацииутверждаются:

- Работодателемпосвоемуусмотрению
- Представительныморганомработниковсучетоммнениянаработодателя
- **Работодателемсучетоммнениянапредставительногоорганаработников**
- УполномоченныморганомсубъектаРоссийскойФедерациипотруду

2. Выберитеизпредложенногоспособыматериальногопоощрения:

- Замечаниеработникузаопоздание
- Объявлениеодостиженияхработникнасобраниитрудовогоколлектива
- **Вручениеавторучкисблагодарственнойгравировкой**
- Выплатаразовойпремиизаответственноеотношениекработе

3. КчислудисциплинарныхвзысканийНЕотносится:

- Замечание
- **Предупреждение**
- Выговор
- Увольнение

Тема 16. Охрана труда.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдля обсуждения:

1) Понятиеохранытруда.

2) Органыуправленияохранытруда.Службаохранытруда.

3) Основныеправаиобязанностисторонтрудовогодоговорапоохранетруда.

4) Созданиездоровыхибезопасныхусловийтруда.

5) Организационно-правовыеформыобеспеченияохранытруда.

6) Правилаоохранетруда,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 «ХХХ» 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!).Внастоящеевремяэтаработницанаходитсявсостоянииберменности,иуволитьееневозможно.

Как быть Марии Ивановой? Каковы ееправа? Кудаона может обратитьсязапомощью?Акаковыправабеременнойработницы,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 срокатрудовогодоговоравсостоянииберменности,товсезависитоттого,былоливеедоговоре указано, что она принята на период выполнения обязанностей отсутствующегоработника.Еслитакоеусловиебылооговореноиобоюднопринятопринайме,т

оувольнение 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.Однакоопределенныегарантииубеременной«срочницы»всежеесть:прежде,чемуволь нять в связи с истечениемсрока, ее должны попытаться трудоустроить, то естьперевестисееписьменногосогласиянадругуюработу.Приэтомдолжныбытьпредложеныв севакантныедолжности,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.

РаботницаполиграфическогопредприятияНинаСеменовапринеласправкуозапреще нии 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,ужедолг иегодысуществуетзаконодательноустановленнаяобязанностьработодателяпереводитьбере менныхженщинпоихзаявлениюинаосновániимедицинскогозаключенияна«легкийтруд»,то естьнадругуюработу,исключающуювоздействиенеблагоприятныхпроизводственныхфакто ров,ссохранениемсреднегозаработкапо
прежнейработе(ст.254ТК).Наполиграфическомпредприятии,гдеработаетНинаСеменова, вредных факторов немало, в связис чем, по-видимому, ей и было выданомедицинскоезаключениеонеобходимостиперевода.Еслиподходящейработынетипер евести работницу невозможно, она подлежит освобождению от работы с сохранениемсреднегозаработказавсепропущенныевследствиеэтогорабочиеднизасчетработ одателя.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 обратилась устнойпросьбой,основанной намедицинском документе (справкуона принесла).

Однако работники отдела кадров решили проблему полностью наоборот - вместоосвобожденияСеменовойотвреднойработыссохранениемзаработказасчетработодате ля 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 в случае освобождения от работы - но тогда бы за ней сохранялся средний заработок иматериально ониничегобы непотеряла!

Ситуация возникла из-за того, что Нина Семенова ничего не знала об установленныхзакономгарантиях,поэтомупреждевсегоейнужнообратитьсявпрофсоюзилио бщественнуююридическуюконсультацию(приналичии)дляразъясненияеправиоказания 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,такиписьменно,отправивсвоюжалобупопочте.Причем,вжалобе следует упомянуть о ее дезориентации (возможно преднамеренной) сотрудникамиотделакадров,которые,посути,заставилиее«добровольно»отказатьсяотсвоихз аконных прав инаписатьзаявление оботпуске засвойсчет.

Тест:

1. Работникнеобязан **:**

- Сообщатьруководителюонесчастномслучаенапроизводстве,еслионпро изошел повинеработника.
- Сообщатьруководителюсведенияосостоянииисвоегоздоровьяприегоуху дшении 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. Государственныйнадзориконтрользасоблюдениемзаконодательны хиных нормативныхактов поохранетрудаосуществляется:

- Органынадзораиконтроля
- Прокуратура
- **Правильно-1,2**

Тема 17. Материальнаяответственность.**ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6**

<u>Вопросыдляобсуждения:</u>

1) Понятиеи значение материальной ответственности сторон трудового договора.

2) Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовойимущественнойответственности.

3) Основания иусловияпривлеченияк материальнойответственностиработников.

4) Видыматериальнойответственностиработников.

5) Ограниченнаяматериальнаяответственностьиеепределы.

6) Прямойдействительныйущерб.

7) Полнаяматериальнаяответственностьиеепределы.

8) Письменныедоговорыополнойматериальнойответственностиработник ов.

9) Коллективная (бригадная)материальнаяответственность.

Ситуационныезадачи:

Задача1.

Прикакихусловияхнаступаетматериальнаяответственностьработниказаущерб, причиненныйимуществу работодателя?

Ключ:

Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненныйработодателюврезультатевиновногопротивоправногоповедения(действийили бездействия)работника.

Основаниемдлявозложенияматериальнойответственностинаработникаявляетсяпричинениеимработодателютолькопрямогодействительногоущерба.Неполученные доходы(упущеннаявыгода) взысканиюс работникане подлежат. Подпрямымдействительнымущербомпонимаетсяреальноеуменьшениеналичногоимущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числеимуществатретьихлиц,находящегосяуработодателя,еслиработодательнесетответственностьзасохранностьэтогоимущества),атакженеобходимостьдляработодателяпроизвестизатратылибоизлишниевыплатынаприобретение,восстановлениеимуществалибонавозмещениеущерба,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. Дирекциямагазинапотребовалаотбригадывозмещениясуммынедостающих товаров.

Каков порядок организации бригад с материальной ответственностью?

Покакимоснованиямчленбригадыможетбытьосвобожденотматериальной ответственности?

Накогоивкакомразмередолжнабытьвозложенавданномслучаематериальная ответственность?

Вкакомпорядкеможетбытьвзысканущерб?

Ключ:

В тех случаях, когда невозможно разграничить материальную ответственностькаждогоработника,Трудовойкодекспредусматриваетвозможностьзаключитьписьменныедоговорыоколлективной(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)материальная ответственность.

Установлениеколлективной(бригадной)материальнойответственностиправомерно лишь в случаях, когда наименования выполняемых коллективом (бригадой)работсодержатсявперечнеработ,привыполнениикоторыхвводитсятакаяответственность. В Приложении N 3 к постановлению Минтруда РФ от 31 декабря 2002

г.N85приведенПереченьработ,привыполнениикоторыхможетвводитьсяполнаяколлективная(бригадная)материальнаяответственностьзанедостачуверенногоработникамимущества.

Письменныйдоговороколлективной(бригадной)материальнойответственностизапричинениеущербазаключаетсямеждуработодателемивсемичленамиколлектива(бригады).Комплектованиевновьсоздаваемойбригадыосуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллективановыхработниковпринимаетсявовниманиемнение коллектива (бригады).

Вслучаеотказаработникаотзаключениядоговораоколлективной(бригадной)материальнойответственностиработодательможетпредложитьработникудругуюработу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказеработникаотпредложеннойемудругойработыонможетбытьуволенвпорядке,установленномдействующимзаконодательством.

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

Всоответствиисдействовавшимранеезаконодательствомущерб,причиненныйколлективом(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,однакоТКвнесвсистемувозмещенияущербаопределенныеизменения.Так,еслиработник(членбригады)претендуетнаосвобождениеотматериальной ответственности, то он должен доказать отсутствие своей вины. Если ущербвозмещается добровольно, то степень вины каждого члена бригады устанавливается посоглашениюмеждувсемиеечленами.Еслижеэтогонепроисходит,тоспорпередаетсяв суд,которыйиопределяетстепеньвиныкаждогоработника.

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

Размерущерба,причиненногоработникомработодателю,определяетсяпорыночным ценам. Рыночнойявляетсянаиболееверoятнаяцена,покоторойданныйобъектоценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороныдействуютразумно,располагаявсейнеобходимойинформацией,анавеличинеценысделки 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,причиненногоработодателюхищением,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,еслиработодательотказываетсяэтосделать,онлишаетсяправапривлечьработникакматериальной ответственности.

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

Говоряопорядкевзысканияущерба,следуетотметить,чтовслучаепричиненияущербар аботодателюработник,виновныйвпричинениииущерба,вправевозместитьэтотущербдоброво льно(полностью или частично).

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

Такоевозмещениепроизводитсяпораспоряжению,издаваемомуработодателем.Приэт омследуетиметьввиду,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 превышаетсредниймесячныйзаработокработника,атототказываетсявозместитьубыткидобр овольно,уработодателяостаетсяодинлегальныйпутьвозмещенияпотерь-обращениевсудсискомо взысканииущерба.

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

Несоблюдениеработодателемустановленноговтрудовомзаконодательствепорядкаво змещенияущербадаетработникуправонаобжалованиесвязанныхсэтим действийвсудебномпорядке.

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(втомчисленаличияиж дивенцев), 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. Материальнаяответственностьсторонытрудовогодоговоранаступаетзаущер б,причиненныйеюдругойсторонеэтогодоговора:

- **Исключительноврезультатевиновногоповеденияпервойстороны**
- Врезультатевиновногопротивоправногоповеденияпервойстороны,если иное непредусмотреноТрудовымкодексомилииныМиФЗ
- Толькоеслиэтопредусмотреноколлективнымдоговором,соглашениемл иботрудовымдоговором
- Влюбомслучае

2. Обязанностьработодателя выплатитьденежнуюкомпенсациюза задержкувыплат заработнойплаты возникает:

- Порешениюсуда
- Попредписаниюгосударственнойинспекциитруда
- Пописьменномузаявлениюработникаовыплатекомпенсации

- **Внезависимостиотвиныработодателя**

Тема 18. Расторжениетрудовогодоговора по соглашениюсторони инициативеработника.**ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6**

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,имеетлиправоработникрасторгнутьегопособственномужеланиюдосрочно?

Ключ:

Да,работниквправерасторгнутьсрочныйтрудовойдоговор пособственномужеланию.Трудовой2кодексРФвнастоящеевремянеустанавливаетникакихограничений 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 поооснованиям, предусмотренным ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса. К таким основаниям, вчастности, относятся: ликвидация организации; неоднократное неисполнение работникомбезуважительныхпричинтрудовыхобязанностей,еслионимеетдисциплинарноевзыскание;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,всвязисосменойсобственника:

- 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

Тема 19. Расторжениетрудовогодоговора по инициативеработодателя.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения**:**

1) Основания,видыиособенности расторжения договора по инициативеработодателя.

2) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям несвязаннымсвинойработника.

3) Расторжениетрудового договора по основаниям связанным с виной работника.

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.

Обязанливданномслучаеработодательпродлеватьотпускработникуиизменятьвприказеитрудовойкнижкедатурасторжения 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,предшествующийдню 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 изъявилжеланиеуволитьсяраньшесрокапредстоящегоувольненияввязиссокращениемчисленности 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,заключениемпи сьменногосоглашения,другимспособом.Законконкретнойформынепредусматривает.

Тест:

1) Для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя необходимо:

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

2) Работникидолжныбытьперсональнопредупрежденыобувольнениипосок ращениюштатов за ...

- двамесяца
- одинмесяц
- двенедели

Тема 20. Социальныегарантииприпотереработы ибезработице.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения:

1) Понятиезанятостиииеформы.Занятыеибезработныеграждане.Круглиц,с читающихся занятыми.

2) Понятиебезработного,егоосновныеправаиобязанности.Реализацияправ безработных граждан.Формы трудоустройства.

3) Понятиебезработицы.Правовойстатусбезработного.

4) Гарантии при безработице, государственная социальная поддержка безработных.

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,чтотольковпервыетримесяцаначисляе тсяпособиевразмере75%отсреднемесячногозаработка,исчисленногоза последниетримесяцапопоследнемуместуработы(службы),аужевпоследующиечетыремесяц а–
вразмере60процентовихсреднемесячногозаработка(денежногодовольствия),исчисленногоз апоследниетримесяцапопоследнемуместуработы(службы)
(всоответствииcАдминистративнымрегламентомпоосуществлениюсоциальных 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.

Имеетлионакакиелибопреимуществапритрудоустройственаработувгосударственны е 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 играждан,уволенныхсвоеннойслужбы,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

Тема 21. Гарантииикомпенсации.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдля обсуждения:

1) Понятиегарантийикомпенсацийислучаиихпредоставления.

2) Гарантийныеикомпенсационныевыплаты.

3) Гарантийныедоплаты.

4) Видыгарантий икомпенсацийиихкарактеристика.

5) Чтопонимаетсяподгарантиямиикомпенсациямивтрудовомправе? Вчемихотличие?

6) Какимиправовыминормамизакреплензапретнанаправлениевслужебныекомандировки отдельных категорийработников?

7) Предусмотренылигарантииикомпенсацииработникам,получающимпослевузовское профессиональноеобразование?

8) Какимспециальнымнормативнымправовымактомрегулируютсявопросыслужебныхкомандировок?

9) Какиегарантииипредоставляютсяработникам,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) Какиегарантииикомпенсациипредусмотреныдляработниковприрасторжении трудового 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,былпрощенивоторойсменеполностьюотработалрабочийдень.Узнавобэтом,начальникбюроуволилсанитаразапоявлениенаработевнетрезвомсостоянии,азаведующемуотделомобъявилвыговор,лишивегопремиидоконцагода.Санитарподалв суд, считая действия начальника неправильными, так как он рабочий день отработалполностью,аранееникаких взысканийнеимел.

Назовитеправовыеоснованиядействийначальникаижалобысанитара.Определите,какоерешениевсоответствиизаконом 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 соответствиизаконамиииныминормативнымиправовымиактамиотносятсякрабочемувремени».

Законодательствовыделяетследующиевидырабочеговремени:рабочеевремя нормальной продолжительности; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время.Нормальнаяпродолжительностьрабочеговременинеможетпревышать40часоввнедел ю.

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,установленномПравительствомРоссийской Федерации.

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.Такимобразом,круглиц,ккоторымприменяютсяпоказателисокращеннойпродолжительности рабочего времени может быть расширен, но не может быть сужен порезультатам аттестациирабочихмест.

Рабочеевремясокращаетсявтедни,когдаработникифактическизанятывовредныхусловияхтруданеменееполовиныпродолжительностирабочегодня,установленной Списком для данного производства, цеха, профессии или должности. Приуказаниивсписке«постояннозанятый»,«постояннноработающий»рабочийденьсокращается,еслиработникфактическизанятвовредныхусловияхвтечениевсегосокращенного рабочегодня.

В тех случаях, когда трудящиеся в течение рабочего дня были заняты на разныхработахсвреднымиусловиямитруда,глееустановленосокращенноерабочеевремянеодинаковойпродолжительности,ивобщейсложностипроработалинаэтихучастках болееполовиныминимальносокращенногорабочегодня,ихрабочийденьнеможетпревышать шестьчасов.

Работникам,профессииидолжностикоторыхневключенывСписок,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)формахобученияимеющихгосударственнуюаккредитациюобразовательныхучрежденияхвысшегопрофессиональногообразованиянапериоддесятьучебныхмесяцев передначалом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменовустанавливаетсяпоихжеланиюрабочаянеделя,сокращеннаяна7часов.Завремяосвобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднегозаработка поосновномуместуработы,ноненижеминимальногоразмераоплаты труда.

Посоглашениюсторонтрудовогодоговорасокращениерабочеговременипроизводится путемпредоставленияработникуодногосвободногоотработыднявнеделюлибосокращенияпродолжительностирабочего 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.

Вотличиеотсокращенногонеполноерабочеевремяможетустанавливатьсялюбомуработникунаосновании его заявления. Учитываяпроизводственнуюнеобходимость,администрация можетотказатьвустановлениинеполногорабочеговремени,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.

Неполноерабочеевремядолжнобытьустановленоипопросьбеинвалидавсоответствии смедицинскимипоказаниямиирекомендациямимедицинскихучреждении.

Принеустановлениинеполногорабочеговремениоплататрудапроизводитсяпропорционально 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 влечетдляработниковкаких-либоограничений продолжительностиежегодногоотпуска,исчисленияtрудовогостажаидругихтрудовыхправ.Однако человек, работающий в условиях ненормированного рабочего дня (либо его сочетания снеполнойрабочейнеделей),лишаетсяправанадополнительныйотпуск,предусмотренныйст. 119ТК,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,чтоимеетместоизмененuесущественныхусловийруда.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,согласенлионсподобнымизмененuемрежимаработыилинет,работниквправевоспользоваться установленной законом гарантией сохранения – в пределах двух месяцев – прежних условий труда. 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,имеющемурекомендацииМСЭКобустановлениинеполногорабочеговременииилакировщикумебельногокомбината.

Остальнымизперечисленныхработниковположеноустановлениенеполногорабочего времени.

Тест:

1). Выберитеизперечисленногоматериальныегарантии:

- **Погашениеработодателемрасходовнапроездкместукомандировкии обратно**
- 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,определенныхтрудовым договором
- Постояннаяработаработника,имеющаяразъезднойхарактернаусловиях,
- предусмотренныхтрудовымдоговором
- Работаработникавполевыхусловияхнаусловиях,предусмотренных трудовым договором

3). Запрещаетсянаправлятьвслужебныекомандировки:

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

Тема 22. Особенностирегулированиятрудаотдельныхкатегорийработников.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения:

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

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 в иске отказали.

Задача2.

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

Как следует разрешить спор?

Какими нормативными актами регулируютсяправилаиспользованиятруда иностранцевв России?

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,однакоонинесоо тносятсяснормативнымиактамисубъекта.Намойвзгляд,законобласти противоречиттрудовомузаконодательству.Такимобразом,считаютребованияуправленияпот рудуизанятостинеправомерными.Правилаиспользованиятрудаиностранцев в России регламентируются ТК, ФЗ «О правовом положении иностранныхграждан» ирядоминых актов.

Тест:

1. В случае неисполнения своих обязанностей, какой виддисциплинарного взысканияполучаетгосслужащий?

- Замечание
- Выговор
- Увольнение
- **Всеответыверны**

2. Скольколетдолжнобытьгражданину,чтобыонмогпоступитьнагосударственну юслужбу?

- 16лет
- **18лет**
- 21года
- 25лет

3. Осуществляется ли трудовым законодательством регулированиеотношений, которыесвязаны сгражданскойслужбой:

- да
- нет
- **частично**

Тема 23. Государственный надзор иконтрольвобластитрудовогоправа.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

Вопросыдляобсуждения:

1) Государственныйнадзориконтрользасоблюдениемтрудовогозаконодат ельства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудовогоправа.

2) Органыгосударственногонадзораиконтроля.

3) Федеральнаяинспекциятруда.

4) Основныезадачиоргановфедеральнойинспекциитруда.

5) Основныеполномочияоргановфедеральнойинспекциитруда.

6) Порядокинспектированияорганизаций.

7) Основныеправаиобязанностигосударственныхинспекторовтруда.Взаимодействиеоргановфедеральнойинспекциитрудасдругимиорганамииорганизациями.

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 учреждений города.

Заотказввыполнениитребованийопрохожденииимедицинскогоосмотраприказамипоучреждениюмедсестрепервоначальнобылобъявленвыговор,затемеелишилипремиипоитогам работызагод.Через8днейпослевынесенияпоследнеговзыскания медицинскаясестрабыла уволена.

Правомернылидействияадминистрациивобъявлениивзысканий?

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;работникотстраняетсяотработы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств,явившихсяоснованием дляотстраненияотработыилинедопущениякработе.

3. Какнапрактике:Еслижеработникотказываетсяотпрохождениямедицинскогоосмотраилинеимеетуважительныхпричин,тоиздаетсяприказ(распоряжение) об отстранении от работы (при этом из него должно следовать, по какойпричинеработникнепрошелмедицинскийосмотр),атакженачинаетсяпроцедурапроверкидлярешения вопросаопривлеченииқ 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) Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовогозаконодательства осуществляют:

- Работники
- Работодатели
- Профсоюзныеинспекциитруда
- Федеральныеинспекциитруда

2). Правоотношенияпонадзоруиконтролюзасоблюдениемтрудовогозаконодательства организациипродолжаются до:

- Окончанияпроверкиуполномоченныморганом

- Заявлениемработниковопрекращениипроверкиорганизации
- Ликвидацииорганизации
- Расторженияитрудовогодоговорасработником

Тема 24. Индивидуальныеиколлективныеспоры.Международнаясудебная практикапотрудовымспорам.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

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. Междукакимисубъектамиможетвозникнутьиндивидуальныйтрудовой спор? 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,анеразбирательствоколлективных трудовых споров?

Ситуационные задачи:

Задача1.

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

1. Правомерныдействияработниковипочему?
2. Каксследовалопоступить?
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,судамиавтономнойобластииавтономныхокруговпозаявлениюработодателяилипрокурора. 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 счетсвоихсредствразмере, 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.ПосколькуКулигинв 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,итогдаунегобудет возможностьпогаситьзадолженность.

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.28ГПКРФисковоезая вление по трудовому спору должно подаваться в Савеловский районный суд городаМосквы по месту нахождения ответчика. Кулигин получил это определение по почте
30декабря2016годаи11января2017годаподалисквсоответствиисуказаннойрекомендацией в Савеловский районныйсуд городаМосквы.

22мая2017года,несмотрянато,чтоотпускныеКулигинутакинебыливыплачены,судья Савеловскогорайонногосудавынесрешениеоботказевудовлетворениитребованийработника всвязиспропускомсрокаобращения всуд.

КулигинобжаловалрешениеСавеловскогорайонногосудавапелляционномпорядке,од накоопределениемМосковскогогородскогосудаот22января2018годарешениебылооставлен обезизменения.Кулигинобратилсяскассационнымижалобами сначала 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. КакимиактамиивкакойредакциисследовалоруководствоватьсяКулигинуис удьямв данном споре? Правомерны лидействиясудов?
2. Куда еще мог обратиться Кулигин в сложившейся ситуации, чтобы восстановитьсвоиправа?
3. СможетлиКулигинполучитьневыплаченныеотпускныеприувольненииивсе нтябре 2020 года?

Приподготовкепомогутследующиедокументы:

- Трудовойкодекс РФ
- Федеральныйзаконот03.07.2016№272-ФЗ
- Конвенцияозащитеправчеловекаиосновныхсвобод(заключенавг.Риме0 4.11.1950)
- 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 работникамбылопредоставленоправообращатьсясискамиозащитетрудовыхправкработодат елямв 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,согласнокоторойзаразрешениеиндивидуального 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.

КонституционныйСудРФвПостановленииот25.10.2018№38-Пвыявилконституционно-правовойсмыслданнойнормыипризналчастьпервуюстатьи127ичасть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащимиКонституцииРоссийскойФедерации,поскольку содержащиесявнихположения-посвоемуконституционно-правовомусмыслувсистемедействующегоправовогорегулирования-неограничиваютправоработниканаполучениеприувольненииденежной 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 моментаокончаниярабочегогода,закоторыйдолженбылбытьпредоставлентотилиинойнеиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд ссоответствующимитребованиямивпределахустановленногозаконом срока,исчисляемогосмомента прекращениятрудового договора.

НекоторыесомненияотносительносудебнойзащитытребованиясвязаныснормамиГПКотождествеисков.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.Фактическаяоснова 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
- Признается индивидуальным трудовым спором только в случае приглашения работникавпорядкепереводаотдругогоработодателя
- **Признаетсяиндивидуальнымтрудовымспоромбездополнительных условий**

2). Индивидуальныетрудовыеспорывобщемслучаерассматриваются:

- АдминистративнымтрибуналомМОТ
- Трудовымарбитражем
- **Комиссиямипотрудовымспорамисудами**
- Примирительнойкомиссией

3). СудНЕрассматриваеттрудовыеспорыпозаявлению:

- Работников
- Работодателей
- Прокурора
- **Органов внутренних дел**

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Для решения задач открытого типа, ситуационных задач тестовых заданий студенту разрешается использование Трудового кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ, Уголовного кодекса РФ, Уголовно-процессуального кодекса РФ, Гражданско-процессуального кодекса РФ,Налогового кодекса РФ и других нормативных правовых источников, а также использование поисково-правовых систем «Консультант плюс» и «Гарант».

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)проводятся в устной форме.

Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами вопросов. Обучающийся приступает к подготовке к ответу. Время на подготовку – 30 минут.Обучающийся отвечает на каждый вопрос в билете, демонстрируя свои знания и умения. При необходимости обучающийся отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания (тематика вопросов) для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации (зачету):

Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие и виды труда, его роль в развитии общества.

2. Формы общественной организации труда

3. .Понятие трудового права как отрасли права и его место в общей системе российского права.

3. Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с применением труда.

4. Соотношение отрасли трудового права с категориями публичного и частного права.

5. Цели и задачи трудового права.

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

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

8.Основные функции трудового права: понятие и классификация.

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

10.Трудовое право как учебная дисциплина.

Тема 2. Источники трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.Понятие и виды источников права.

2. Источники трудового права и правовые акты применения трудового законодательства.

3. 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.

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

5.Конституция Российской Федерации - основной источник трудового права.

6.Федеральные конституционные законы в системе источников трудового права.

7. Законодательные акты федерального уровня и уровня субъектов Российской Федерации.

8. 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.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации: структура и содержание.

10. Характеристика основных текущих федеральных законов, законов субъектов федерации, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

11. Подзаконные нормативно-правовые акты.

12. Социально-партнерские соглашения о труде.

13.Коллективный договор в контексте источника трудового права.

14. Понятие локального нормативно-правового акта.

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

16. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.

17. Особенности системы источников трудового права.

Тема 3. Принципы трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.Понятие правовых принципов и их классификация.

2. Значение принципов.

3. Содержание основных принципов трудового права.

4. Гарантии соблюдения принципов трудового права.

5. Значение принципов правового регулирования труда.

Тема 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.. Соотношение гражданского и трудового законодательства в области регулирования деятельности физических и юридических лиц.

2. Субъекты трудовых и гражданско-правовых договоров и их правовой статус.

3. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров.

4. Выполнение работ по гражданско-правовому и трудовому договору.

5. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору.

Тема 5. Субъекты трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие субъекта трудового права и критерии классификации субъектов трудового права.

2. Правовой статус субъектов трудового права.

3. Основные статутные права и обязанности субъектов трудового права.

4. Юридические гарантии статутных прав субъектов трудового права.

5. Виды правовой ответственности субъектов трудового права.

6. Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права.

Тема 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.. Основные принципы социального партнерства.

2. Уровни и формы социального партнерства.

3. Стороны социального партнерства и их представители.

4. Участники социального партнерства.

5. Понятие и виды социально-партнерских соглашений.

6. Структура и содержание соглашений.

7. Российская трехсторонняя комиссия.

8. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 7. Коллективные договоры и соглашения.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие и порядок заключения коллективного договора.

2. Функции коллективного договора.

3. Стороны коллективного договора и стороны коллективно-договорного процесса.

4. Содержание и структура коллективного договора.

5. Срок действия коллективного договора, порядок его изменения и дополнения.

6. Гарантии при ликвидации организации.

7. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение коллективного договора.

8. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры как стадия коллективно-договорного процесса.

9. Порядок их проведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Тема 8. Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие профсоюза, правовое положение, источники, регулирующие деятельность.

2. Задачи и функции профсоюзов.

3. Классификация прав профсоюзов.

4. Порядок вступления в профсоюз и ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах.

Тема 9. Трудовой договор, его виды, характеристика.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1..Понятие, содержание и значение трудового договора.

2. Содержание трудового договора.

3. Понятие и виды трудовых договоров.

5. Прекращение срочного трудового договора.

6. Совмещение должностей (профессий), отличие от совместительства.

7. Особенности работы по совместительству.

8. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9. Временное заместительство.

10. Отстранение от работы, основания, порядок.

11. Аннулирование трудового договора, основания, порядок, правовые последствия.

Тема 10. Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Общий порядок приема на работу.
2. Гарантии при заключении трудового договора.
3. Ограничения при приеме на работу.
4. Трудовая книжка, порядок ее составления и внесения сведений.
5. Медицинский осмотр при заключении трудового договора.
6. Испытание при приеме на работу.
7. Ученический договор, его содержание, порядок заключения.
8. Распространение на учеников трудового законодательства.

Тема 11. Изменение условий договора. Перевод и перемещение.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие изменения существенных условий труда.
2. Отличия изменения существенных условий труда от перевода и от перемещения.
3. Понятие и виды переводов.
4. Перемещение.

Тема 12. Режим рабочего времени. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие рабочего времени.
2. Нормы труда и виды рабочего времени.
3. Нормирование рабочего времени.
4. Работа в ночное время.
5. Работа за пределами нормальной продолжительности: по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
6. Режим работы.
7. Сменная работа.

Тема 13. Время отдыха и отпуска.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.Понятие времени отдыха.
2. Виды времени отдыха.
3. Виды и продолжительность отпусков.
4. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников.
5. Отпуска без сохранения заработной платы.
6. Порядок предоставления и использования отпусков.

7. Отзыв из отпуска.

Тема 14. Оплата и нормирование труда.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1..Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.

2. Нормирование труда.

3. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).

4. Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др.

5. Меры поощрения за успехи в работе (виды основания, порядок применения).

6. Порядок и сроки выплаты заработной платы.

7.Ограничение удержаний из заработной платы.

8. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы.

Тема 15. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.

2.Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

3. Трудовые обязанности работников и работодателей.

4.Стимулирование труда.

5. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и ее виды.

6. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.

7.Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.

8. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

9. Командировка, понятие, правовое регулирование.

10. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения.

Тема 16. Охрана труда.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие охраны труда.

2.Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда.

3. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

4. Правила по охране труда, обязательные для работодателя

5. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды.

Тема 17. Материальная ответственность.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1..Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового

договора.

2. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.

3. Виды материальной ответственности работников.

4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Тема 18. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы.

2. Классификация оснований прекращения трудового договора.

3. Процедура расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника.

4. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника.

5.Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон.

6. Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон и по заявлению работника.

Тема 19. Расторжение трудового договора инициативе работодателя.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.. Основания, виды и особенности расторжения договора по инициативе работодателя.

2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3.Выходное пособие.

Тема 20. Социальные гарантии при потере работы и безработице. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие занятости и ее формы.

2.Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ.

3. Государственная политика в области занятости населения.

4. Права граждан в области занятости.

5. Понятие безработного, его основные права и обязанности.

6. Формы трудоустройства.

7. Понятие подходящей работы.

8. Государственная служба занятости и ее полномочия.

9. Понятие трудоустройства, его формы и значение.

10. Подходящая и неподходящая работа.

11. Принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда.

Тема 21. Гарантии и компенсации.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления.

2. Гарантийные и компенсационные выплаты.

3. Гарантийные доплаты.

4. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

5. Гарантии при переезде на работу в другую местность.

6.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

8. Выходные пособия.

Тема 22. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1. Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности.

2. Случаи установления особенностей регулирования труда.

3. Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим.

4. Трудовой договор с иностранным работником.

5. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом.

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

7. Трудовой договор с работником религиозной организации.

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

9. Особенности трудового договора с тренером, профессиональным спортсменом.

10. Работы, на которых запрещается применение труда женщин.

11. Отпуска по беременности и родам.

12. Отпуска по уходу за ребенком.

Тема 23. Государственный надзор и контроль в области трудового права.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС - 6

1.. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Органы государственного надзора и контроля.

3. Федеральная инспекция труда.

4. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.

5. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями.

Тема 24. Индивидуальные и коллективные споры. Международная судебная практика по трудовым спорам.ОПК ОС-3, ОПК ОС-4, ОПК ОС – 5, ОПК ОС – 6

1. Основные способы защиты трудовых прав работников.
2. Защита трудовых прав профессиональными союзами.
3. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
4. Понятие трудовых споров, причины их возникновения.
5. Классификация трудовых споров.
6. Понятие и признаки индивидуального трудового спора.
7. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
8. Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция.
9. Особенности рассмотрения трудовых споров в судах.
10. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.
11. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
12. Право на забастовку и его реализация.
13. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке.
14. Правовые последствия участия в незаконной забастовке.
15. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

6.3. Критерии и шкала оценивания.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	отлично
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	хорошо
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и	удовлетворительно

решении практических заданий.	
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	неудовлетворительно

6.4. Для решения контрольных заданий (ситуаций) обучающемуся разрешается использование нормативных правовых актов.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин.Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая

красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Глухов, А. В. Трудовое право : курс лекций / А. В. Глухов. –

Москва : Российский государственный университет правосудия имени В. М. Лебедева, 2025. - 368 с. – ISBN 978-5-00209-194-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2228324 (дата обращения: 18.08.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие / М. С. Стрижак. - 2-е изд., испр. - Минск : Вышэйшая школа, 2023. - 384 с. - ISBN 978-985-06-3525-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2129425 (дата обращения: 18.08.2026). – Режим доступа: по подписке.

8.2. Дополнительная литература

1. Колобова, С. В. Трудовое право : учебно-методическое пособие / С. В. Колобова, О. С. Захарова, А. В. Семенова ; под общ. ред. С. В. Колобовой. - Саратов : Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС, 2023. - 165 с. – ISBN 978-5-8180-0651-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2222791 (дата обращения: 18.08.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Трудовое право России : учебник / под редакцией Н. В. Черных, И. В. Шестеряковой. — Москва : Проспект, 2026. — 232 с. — ISBN 978-5-392-45469-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/519252 (дата обращения: 18.08.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация:

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,сизменениямивступающими 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,работающихуработодателей-физическихлициуработодателей-субъектовмалогопредпринимательства,которыеотнесены кмикропредприятиям”//http://www.vsrf.ru//.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015)"ОприменениисудамиРоссийскойФедерацииТрудовогокодексаРоссийскойФедерации"// 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,23лицссемейными обязанностямиинесовершеннолетних”//http://www.vsrf.ru//.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторыхвопросах,возникшихусудовприпримененииизаконодательства,регулирующеготрудруководителяорганизации ичленовколлегиального исполнительного органаорганизации». //http://www.vsrf.ru//.

8.4. Интернет-ресурсы

1. www.ks.rfnet.ru – Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации.
2. www.vsrf.ru – Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации.
3. www.ombudsmanrf.ru – Официальный сайт Уполномоченного по правам человека России.

4. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН.

5. www.igpan.ru/rus/magazine.ru – Журнал «Государство и право».

6. www.mega-press.ru – Журнал «Гражданское право».

7. www.lawinfo.ru – Журнал «Наследственное право».

8. www.lawinfo.ru – Журнал «Банковское право»

9. www.lawinfo.ru – Журнал «Правовые вопросы недвижимости»

10. www.lawinfo.ru – Журнал «Семейное и жилищное право»

11. www.lawinfo.ru – Журнал «Право и бизнес»

12. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.

13. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-библиотечная система.

14. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.

15. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.

16. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.

17. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.

18. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.

19. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.

20. www.consultant.ru – Справочная правовая система Консультант Плюс.

21. www.garant.ru – Правовая система Гарант

22. www.aport.ru – Поисковая система

23. www.rambler.ru – Поисковая система

24. www.yandex.ru – Поисковая система.

25. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СрИУ РАНХиГС.

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

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.

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
AdobeAcrobat	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
Adobe reader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер. Свободная лицензия
Kaspersky Endpoint Security	Антивирусное ПО
MS Office	Пакет офисных приложений.
Notepad++	Бесплатный текстовый редактор с открытым исходным кодом для работы на платформе Windows.
OpenOffice	Свободный пакет офисных приложений. Свободная лицензия
ГАРАНТ	Справочно-правовая система
СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система. Лицензированная версия