

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
А.А.Панфилов
« 31 » август 20 17 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление подготовки: **40.03.01 Юриспруденция**
Профиль/программа подготовки: **Юриспруденция**
Уровень высшего образования: **бакалавриат**
Форма обучения: **очная**

Семестр	Трудоемкость зач.ед./час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежу- точного контроля (экз./зачет)
3	3 зач. ед./ 108 час.	18	36	-	54	Зачет
4	4 зач. ед./ 144 час.	18	36	-	45	Экзамен (45)
Итого	7 зач. ед./ 252 час.	36	72		99	Экзамен (45)

Владимир 2017

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Целью освоения учебной программы «Трудовое право» является подготовка бакалавра, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области трудового права, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- ввести студентов в систему законодательства, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- научить студентов свободно и грамотно оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права;
- выработать у студентов навыки анализа, систематизации и обобщения трудового законодательства, научной и практической литературы, материалов судебной практики;
- научить студентов навыкам договорной работы в сфере оформления трудовых отношений, умению составлять основные документы, сопровождающие процесс найма на работу, перевода, прекращения трудового правоотношения;
- формирование у студентов глубоко осознанного, опирающегося на научно обоснованные концепции и доктрины представления об основах правового регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации, умения выявлять тенденции развития законодательства и правоприменительной практики в этой сфере;
- развить у студентов правовое мышление, способствующее пониманию того, что право каждого на свободу труда относится к числу важнейших социально-экономических прав и принципов.

1.2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Посредством освоения дисциплины студент должен быть подготовлен к решению следующих профессиональных задач:

- в области нормотворческой деятельности:

разработка нормативных правовых актов и их подготовка к реализации;

- в области правоприменительной деятельности:

составление юридических документов;

- в области правоохранительной деятельности:

обеспечение законности;

- в области экспертно-консультационной деятельности:

консультирование по вопросам права;

осуществление правовой экспертизы документов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» относится к базовой части учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее - ОПОП ВО), предусмотренных Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 40.03.01 - юриспруденция.

Изучение дисциплины целесообразно после получения студентами знаний по общим правовым дисциплинам. Освоение учебной дисциплины «Трудовое право» предполагает наличие у студента базовых знаний в области прав человека, общепризнанных международных принципов, общей теории права и его содержания в области отраслевых юридических наук, прежде всего конституционного, административного, гражданского права и процесса.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения дисциплины «Трудовое право» студент формирует и демонстриру-

ет следующие **компетенции**:

- *способность повышать уровень своей профессиональной компетентности(ОПК-6);*
- *способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5);*
- *способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности(ПК-16).*

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

В результате формирования компетенции **ОПК-6** (*способность повышать уровень своей профессиональной компетентности*), демонстрируя следующие результаты образования:

1. **Знать:** основные категории, определения и понятия трудового права; методы правового регулирования трудовых отношений; основания возникновения трудовых отношений, их основные характеристики; компетенцию государственных органов в сфере занятости; положения по защите персональных данных работника; правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха; средства и методы защиты трудовых прав работников; основные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере труда; иметь целостное представление о значении и месте трудового права в системе права России; предмет и задачи дисциплины, соотношение её с другими учебными дисциплинами;

2. **Уметь:** давать характеристику основным институтам трудового права, анализировать особенности их правовых источников; использовать результаты правового изучения в практической деятельности; пользоваться специальной научной литературой и справочными пособиями; готовить документы по кадровому делопроизводству.

3. **Владеть:** навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, правоприменительной практики, использовать для изложения своих мыслей юридическую терминологию; самостоятельно искать необходимую информацию.

В результате формирования компетенции **ПК-5** (*способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности*), демонстрируя следующие результаты образования:

1. **Знать:** о современных требованиях зарубежных и отечественных специалистов по документоведению и делопроизводству в процессе управления, об основах документоведения и делопроизводства, цели и функции управления, существующие структуры управления документацией, существующие структуры документирования управленческой деятельности, нормативно-правовую базу организации работы со служебными документами в России;

2. **Уметь:** вести делопроизводство и документооборот в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, частных организациях;

3. **Владеть:** навыками ведения делопроизводства и документооборота в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, частных организациях.

В результате формирования компетенции **ПК-16** (*способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности*), демонстрируя следующие результаты образования:

1. **Знать:** закономерности возникновения, функционирования и особенности развития элементов системы трудового права, их основные характеристики, основные категории институтов трудового права; организацию и компетенцию государственных органов Российской Федерации и зарубежных стран в сфере труда;

2. **Уметь:** анализировать юридические факты в трудовых правоотношениях; толковать

нормы трудового права, давать квалифицированные юридические заключения по вопросам, связанным с правовой регламентацией трудовых правоотношений;

3. **Владеть:** навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, правоприменительной практики, являющихся объектами трудового права; навыками, разрешения правовых проблем и коллизий.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах/%)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практич. к. занятия	Лаборатор. н.	Контроль н. работы	СРС	КП/КР			
3й СЕМЕСТР												
1	ОБЩАЯ ЧАСТЬ. Предмет, метод, функции и система трудового права	3	1	1	5	-	-	4	-	3/50%		
2	Источники трудового права	3	1-3	1	3	-	-	4	-	2/50%		
3	Принципы трудового права	3	3	1	3	-	-	4	-	2/50%		
4	Субъекты трудового права	3	3-5	2	3	-	-	4	-	3/60%		
5	Права профсоюзов в сфере труда	3	6-7	1	3	-	-	6	-	3/75%	1й рейтинг-контроль	
6	Правоотношения в сфере труда	3	7-9	2	4	-	-	4	-	3/50%		
7	Социальное партнерство в сфере труда	3	9-10	2	3	-	-	6	-	2/40%		
8	ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	3	11-12	2	3	-	-	6	-	2/40%	2й рейтинг-контроль	
9	Трудовой договор	3	13-14	2	4	-	-	6	-	4/66.6%		
10	Защита персональных данных работника	3	15-17	2	3	-	-	4	-	2/40%		

11	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	3	17-18	2	2	-	-	6	-	2/50%	3й рейтинг-контроль
12	ЗАЧЕТ										
13	Всегов 3 семестре	3	18	18	36	-	-	54	-	28/51.8%	Зачет
4й СЕМЕСТР											
14	Рабочее время	4	1-2	2	4	-	-	4	-	3/50%	
15	Время отдыха	4	3-4	2	4	-	-	4	-	3/50%	
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	4	5	2	4	-	-	4	-	3/50%	
17	Гарантии и компенсации	4	6-7	1	5	-	-	4	-	3/50%	1й рейтинг-контроль
18	Дисциплина труда	4	8-9	2	4	-	-	4	-	3/50%	
19	Заработная плата и нормирование труда	4	10-11	1	2	-	-	4	-	2/66.6%	
20	Охрана труда	4	12-13	1	4	-	-	4	-	4/80%	2й рейтинг-контроль
21	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	4	14	1	2	-	-	4	-	2/66.6%	
22	Защита трудовых прав работников	4	15-16	2	3	-	-	5	-	3/60%	
23	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	4	17	2	2	-	-	4	-	2/50%	
24	Общая характеристика международно-правового регулирования труда	4	17-18	2	2	-	-	4	-	2/50%	3й рейтинг-контроль
25	ЭКЗАМЕН (45)										
26	Всегов 4 семестре	4	18	18	36	-	-	45	-	30/55.5%	Экзамен (45)
27	ИТОГО	252 ЧАСА		36	72	-	-	99	-	58/53.7%	Экзамен (45)

4.3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Общая часть

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Метод трудового права как отрасли права.
Система трудового права как отрасли права. Цели и задачи трудового законодательства.
Роль и функции трудового права.
Становление и развитие трудового права России.
Задачи науки трудового права на современном этапе. Тенденции развития трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификация. Система источников трудового права и ее особенности.

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

Трудовой кодекс Российской Федерации. Его место в системе источников трудового права. Структура Трудового кодекса РФ.

Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ в сфере трудового права. Трудовое законодательство: общее и специальное. Виды специальных норм в трудовом праве.

Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: Указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Место в системе источников трудового права постановлений и разъяснений Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

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

Действие норм трудового права во времени, в пространстве.

Исчисление сроков.

Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие и классификация правовых принципов.

Понятие и классификация принципов трудового права.

Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права.

Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника.

Работодатель как субъект трудового права. Руководитель организации как представитель работодателя.

Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Выборные профсоюзные органы и другие представительные органы.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Гарантии прав профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.

Понятие трудового правоотношения и его отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

Субъекты трудового правоотношения.

Содержание трудового правоотношения.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

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

Понятие, стороны и значение социального партнерства.

Основные принципы социального партнерства.

Система социального партнерства.

Формы социального партнерства.

Коллективные переговоры, порядок их проведения.

Действие социально-партнерского соглашения. Изменение и дополнение социально-партнерского соглашения.

Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерского соглашения.

Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией.

Ответственность сторон социального партнерства.

Особенная часть

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

Понятие безработного. Правовой статус безработного, его права и обязанности.

Понятие подходящей работы, ее критерии.

Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

Общественные оплачиваемые работы.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как основная форма реализации конституционного принципа свободы труда.

Понятие трудового договора и отграничение его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.).

Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Форма трудового договора.

Трудовая книжка.

Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу и его правовые последствия

Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор, случаи его заключения.

Общая характеристика отдельных видов трудовых договоров.

Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность.

Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.

Постоянные и временные переводы.

Изменение существенных условий трудового договора.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора.
Расторжение срочного трудового договора.
Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Порядок увольнения и производство расчета.

Выходные пособия.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Тема 10. Защита персональных данных работника

Понятие персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника.

Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Права и обязанности сторон ученического договора.

Основания прекращения ученического договора.

Тема 12. Рабочее время

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования.

Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Тема 13. Время отдыха

Понятие времени отдыха.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Виды удлиненных отпусков.

Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.

Реализация права на отпуск при увольнении работника.

Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие, принципы и условия материальной ответственности сторон трудового догово-

ра.

Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

Ограниченная материальная ответственность работника.

Полная материальная ответственность работника: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Материальная ответственность работодателя:

в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

за ущерб, причиненный имуществу работника;

за задержку выплаты заработной платы;

в случае причинения морального вреда работнику.

Тема 15. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.

Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Тема 16. Дисциплина труда

Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

Понятие внутреннего трудового распорядка организации.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

Тема 17. Заработная плата и нормирование труда

Понятие заработной платы.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Формы оплаты труда.

Критерии определения размера заработной платы.

Установление минимальной заработной платы.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение удержаний из заработной платы.

Исчисление средней заработной платы.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.

Стимулирующие выплаты.

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

Нормирование труда. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Тема 18. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

Система законодательства об охране труда.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.

Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.
Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда:

- женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет;
- руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации;
- лиц, работающих по совместительству;
- работников транспорта;
- педагогических работников;
- работников религиозных организаций и др.

Тема 20. Защита трудовых прав работников

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

Самозащита работниками трудовых прав.

Понятие самозащиты работниками своих прав. Формы самозащиты работниками своих трудовых прав.

Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Понятие, причины и виды трудовых споров. Структура трудовых споров.

Принципы рассмотрения трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Разрешение разногласий самими спорящими сторонами.

Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.

Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора.

Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.

Тема 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Понятие, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.

Основные принципы международно-правового регулирования труда. Международное публичное и международное частное трудовое право.

Влияние норм МОТ на национальное законодательство. Механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. ИНТЕРАКТИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Активный метод – специально организованный способ многосторонней коммуникации предполагает активность каждого субъекта образовательного процесса, а не только преподавателя, паритетность, отсутствие репрессивных мер управления и контроля с его стороны.

Интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и студента.

В процессе освоения материала дисциплины при проведении **практических занятий** используются следующие интерактивные формы обучения:

- Творческое задание – учебное задание, которое требует от студентов не простого воспроизведения информации, а творчества, поскольку задание содержит элемент неизвестности и имеет, как правило, несколько подходов. Неизвестность ответа и возможность найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги, друга, позволяют создать фундамент для сотрудничества, сообучения, общения всех участников образовательного процесса, включая преподавателя.

- Работа в малых группах – дает всем студентам (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Работа в малой группе — неотъемлемая часть многих интерактивных методов, например таких, как мозаика, дебаты, общественные слушания, почти все виды имитаций и проч.

- Дискуссия. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других. Спор, дискуссия рождает мысль, активизирует мышление, а в учебной дискуссии к тому же обеспечивает сознательное усвоение учебного материала как продукта мыслительной его проработки.

- Эвристическая беседа – эта форма предполагает задействовать коллективное мышление или беседу как поиск ответа на проблему: вопрос задается всей группе, после небольшой паузы для обдумывания вызывается учащийся. Необходимо привлекать других учащихся исправлять, уточнять, дополнять ответ.

- Мозговой штурм – метод активизации творческого мышления в группе, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Алгоритм проведения: 1. Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения. 2. Предложить высказать свои мысли по этому поводу. 3. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника). 4. Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано вами со слов участников. 5. Завершить работу, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов и как это может быть связано с заданной изначально темой. Подводя итоги «мозговой атаки», необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

- ПОПС-формула используется при организации споров, дискуссий. Студент высказывает: **П**-позицию (объясняет, в чем заключена его точка зрения); **О**-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает); **П**-пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами); **С**-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы). Выступление студента занимает примерно 1-2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений. ПОПС-формула может применяться для опроса по пройденной теме, при закреплении изученного материала, проверке самостоятельной подготовки студентов.

- Метод кейсов (метод конкретных ситуаций) — техника обучения, использующая описание реальных ситуаций: студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале, или же приближены к реальной ситуации: студент должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, выбрать целесообразную линию поведения, определить результат.

При организации **самостоятельной работы студентов** по дисциплине «Финансовое

право» используется *метод проектов (разработка проекта)* – это совокупность приёмов, действий студентов в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи, решения проблемы, лично значимой для студента и оформленной в виде некоего конечного продукта (эссе, реферат, научная статья, проект законодательного акта). Метод проектов ориентирован на самостоятельную деятельность студентов – индивидуальную, парную, групповую, которую они выполняют в течение заданного отрезка времени.

5.2 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При проведении практических занятий в формах творческое задание (доклад), ПОПС-формула, работа в малых группах и др., используется компьютерная техника для демонстрации презентаций с помощью программного приложения Microsoft PowerPoint.

Для самостоятельной работы студентам необходим доступ к информационно-правовым ресурсам:

Электронно-библиотечной системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда (Электронный каталог библиотеки ВлГУ: <http://index.lib.vlsu.ru/cgi-bin/zgate?Init+test.xml,simple.xml+rus>) Режим доступа: автоматизированные рабочие места в читальных залах библиотеки и свободный доступ из любой точки локальной вычислительной сети ВлГУ);

Полнотекстовая база данных научных и учебных изданий преподавателей ВлГУ: <http://e.lib.vlsu.ru/> Режим доступа: свободный доступ из любой точки сети Интернет;

Электронная библиотечная система ВлГУ: <https://vlsu.bibliotech.ru/> Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет;

Электронно-библиотечная система «Консультант Студента»: <http://www.studentlibrary.ru/> Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет.

Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <http://znaniium.com/> Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет.

СПС «КонсультантПлюс»: ЗАО ИПП «Синтез» и «Гарант (справочно-правовая система)»: ООО «НПП "ГАРАНТ-СЕРВИС»». Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для эффективного оценивания уровня сформированности компетенций у обучающихся в рамках текущего контроля, промежуточной аттестации и контроля самостоятельной работы студентов разработан Фонд оценочных средств дисциплины (далее – ФОС). ФОС дисциплины является составной неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины;
 - описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
 - типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины;
 - методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
- ФОС оформляется в виде приложения (*Приложение 1*).

6.1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Практические задания к рейтинг-контролям (образец)

ЗАДАНИЕ 1.

Работодателем было принято решение о расторжении трудового договора с работником по своей инициативе в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей и наличии при этом действующих дисциплинарных взысканий (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ). При этом работодателем, надлежаще уведомленным об обстоятельствах, препятствующих увольнению работника по указанному основанию ввиду его временной нетрудоспособности, в нарушение требований части 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ был издан приказ о прекращении трудовых отношений с работником в указанный период.

Вопрос: возможно ли в приведенной ситуации изменение работодателем даты увольнения путем издания приказа о переносе даты увольнения на более позднее время, когда закончится период временной нетрудоспособности работника? Вправе ли суд при рассмотрении названного спора в судебном порядке признать действия работодателя по изменению даты увольнения не нарушающими требований части 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, и при каких обстоятельствах?

Варианты ответа:

1. Возможно, поскольку в таком случае работодателем соблюдаются требования действующего трудового законодательства о недопустимости увольнения работника в период его временной нетрудоспособности.

2. Трудовой кодекс РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя. Между тем, суд вправе признать не противоречащим действующему трудовому законодательству изменение работодателем даты увольнения в случае, если будет установлено, что со стороны работника имело место злоупотребление правом, и работодатель не был своевременно поставлен в известность об обстоятельствах, препятствующих увольнению работника.

Определение Судебной коллегии ВС РФ 46-в05-44 от 13.01.06

ЗАДАНИЕ 2.

Между работником и работодателем был заключен трудовой договор, который через год после его заключения расторгнут по инициативе работника на основании поданного заявления об увольнении по собственному желанию. Работодатель обращается в суд с иском к работнику, в котором просит применить положения статьи 61 Трудового кодекса РФ, аннулировать (признать незаключенным) трудовой договор, признать недействительными записи о принятии ответчика на работу и увольнении последнего по собственному желанию, поскольку фактически работник к исполнению обязанностей, обусловленных трудовым договором, не приступал, заработную плату не получал.

Вопрос: правомерна ли позиция истца о возможности аннулирования трудового договора при изложенных обстоятельствах?

Варианты ответа:

1. Если будет установлено, что работник не приступил к работе в день начала работы и трудовые отношения фактически не возникли, может быть применен предусмотренный статьей 61 Трудового кодекса РФ механизм отказа от исполнения обязательств сторон, регламентированных трудовым договором, путем его аннулирования.

2. Поскольку трудовые отношения, которые не возникли, не подлежат прекращению, а трудовой договор не может быть расторгнут в установленном порядке, статьей 61 Трудового кодекса РФ предусмотрен механизм признания такого трудового договора незаключенным (аннулирование). Расторжение трудового договора свидетельствует о возникновении трудовых отношений между сторонами, признанных работодателем таковыми в силу издания им соответствующего приказа об увольнении работника. Таким образом, положения статьи 61 Трудового

кодекса РФ, предусматривающие возможность аннулирования заключенного трудового договора в случае, если работник не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный срок, не могут быть применены к сложившимся правоотношениям. Трудовой договор, не перешедший из стадии соглашения о намерениях в стадию исполнения, не мог быть расторгнут работодателем в порядке, установленном действовавшим на указанный момент трудовым законодательством.

ЗАДАНИЕ 3.

Преподавателем детского учебного заведения гражданином А. был совершен аморальный проступок в быту, выразившийся в не соответствующих общепринятым нормам поведения действиях. В связи с указанным обстоятельством трудовой договор, заключенный между гражданином А. и работодателем, был расторгнут по пункту 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) через семь месяцев после того, как работодателю стало известно о совершенном проступке.

Вопрос: является ли решение работодателя о прекращении трудовых отношений мерой дисциплинарного взыскания? Допущено ли работодателем нарушение порядка увольнения в свете требований статьи 193 Трудового кодекса РФ, содержащей запрет на применение дисциплинарного взыскания за пределами установленных данной нормой сроков.

Варианты ответа:

1. Поскольку расторжение трудового договора производится в случае совершения работником виновных действий, не совместимых с дальнейшим продолжением трудовой деятельности в указанном качестве, увольнение считается мерой привлечения такого лица к дисциплинарной ответственности. Статья 193 Трудового кодекса РФ предусматривает ограничение срока, в течение которого возможно применение дисциплинарного взыскания, одним месяцем со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

2. От места совершения аморального проступка зависит порядок увольнения по названному основанию. В соответствии с частью 3 статьи 192 Трудового кодекса РФ в новой редакции увольнение работника за совершение аморального проступка, если эти действия (проступок) совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено установленными статьей 193 Трудового кодекса РФ сроками. При таких обстоятельствах трудовой договор также может быть расторгнут с работником по пункту 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

Тестовые задания (образец)

Тема 1. «Предмет, метод, функции и система трудового права»

Трудовое право – это отрасль российского права:

а) публичная б) частная в) частно-публичная

Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:

- а) организации труда и управлению трудом
- б) разрешению трудовых споров
- в) дисциплинарной ответственности работников
- г) поводу установления и выплаты заработной платы
- д) установлению льгот работникам
- е) охране труда

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:

- а) только предшествуют трудовым отношениям б) только сопутствуют
- в) только сменяют г) сопутствуют и сменяют

Какие методы существуют в трудовом праве?

- а) императивный б) диспозитивный в) регулятивный

Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

- а) социально-партнерским б) нормативным
- в) коллективно-договорным г) индивидуально-договорным

Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют:

- а) органы федеральной инспекции труда б) органы прокуратуры
- в) профессиональные союзы г) суды общей юрисдикции
- д) арбитражные суды е) конституционные суды
- ж) комиссии по трудовым спорам

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
- в) участие работников в управлении организацией
- г) самозащита работниками трудовых прав
- д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:

- а) женщин и лиц с семейными обязанностями
- б) работников в возрасте до 18 лет
- в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- г) педагогических работников

Нормы трудового права распространяются на:

- а) наемных работников
- б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
- в) служащих органов внутренних дел
- г) государственных служащих д) религиозных деятелей
- е) руководителей организаций ж) муниципальных служащих

Генеральное соглашение распространяется на территории:

- а) Российской Федерации б) государств СНГ
- в) Центрального федерального округа РФ

Система отрасли трудового права делится на следующие части:

- а) вводную б) общую в) особенную
- г) специальную

Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к какой части отрасли трудового права?

- а) общей б) особенной в) специальной

Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична

- в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства
- г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права

Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

- а) трудового б) гражданского в) административного
- г) права социальной защиты населения д) финансового

Темы 2. «Источники трудового права, Принципы трудового права»

Принципы трудового права – это:

- а) основные направления развития данной отрасли права
- б) ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- в) главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- г) основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве представляет собой принцип:

- а) общеправовой б) межотраслевой в) отраслевой
- г) конкретного института отрасли права

К принудительному труду относятся:

- а) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе
- б) уборка территории школы учениками без их согласия
- в) труд осужденных в местах лишения свободы
- г) производственная практика
- д) переработка при ненормированном рабочем дне
- е) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

В Трудовом кодексе РФ содержатся принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- а) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
- б) свобода труда в) защита от безработицы
- г) социальное партнерство д) равенство перед законом и судом
- е) равенство прав и возможностей работников ж) справедливость

Относятся к дискриминации в сфере труда:

- а) установление льгот беременным женщинам
- б) запрет работать в игорном бизнесе несовершеннолетним
- в) установление предельного возраста пребывания на службе для государственных служащих
- г) отказ в заключении трудового договора при отсутствии регистрации гражданина РФ по месту нахождения работодателя
- д) установление минимального размера заработной платы, установленной в РФ, специалисту.

Не является дискриминацией в труде:

- а) разрешение работать во вредных условиях лицам моложе 18 лет
- б) нарушение сроков выплаты заработной платы
- в) требование работодателя выполнять работникам работу в случае необеспечения спецодеждой или другими средствами защиты
- г) требование работодателя предоставить лицу, поступающему на работу рекомендаций
- д) проверка соответствия работника работе с помощью тестов

Принцип свободы труда означает:

- а) право выбирать любой род или вид деятельности, не запрещенной законом
- б) право не заниматься вообще никакой общественно-полезной деятельностью
- в) право работать по совместительству, кроме ограничений, установленных федеральными законами
- г) право заниматься предпринимательской деятельностью государственным гражданским служащим
- д) право на установление льгот и гарантий в труде

Равенство в труде означает:

- а) равные права и возможности для всех граждан независимо от пола, возраста, национальности, отношения к религии
- б) равные льготы в труде отцам и матерям, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет
- в) равную оплату за труд равной ценности мужчин и женщин
- г) гарантии оплаты труда не менее установленного в РФ минимального размера

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, означает:

- а) выплаты компенсаций при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании
- б) перевод на легкую работу беременной женщины
- в) оплату вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного работника
- г) компенсация морального вреда при нарушении прав работника
- д) своевременную выплату заработной платы работнику

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, означает:

- а) право каждого работника обратиться в комиссию по трудовым спорам при задержке выплаты заработной платы работнику
- б) право каждого работника обратиться в суд при незаконном увольнении с работы
- в) право обратиться в органы федеральной инспекции по труду с жалобой на незаконные действия работодателя
- г) отказ работника выполнять работу, если работодатель не обеспечил работника средствами защиты.
- д) приостановить работу на следующий день после наступления срока выплаты заработной платы при задержке ее выплаты, письменно уведомив предварительно работодателя.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ в 4м СЕМЕСТРЕ

Перечень практических задач на рейтинг-контроль (образец)

ЗАДАНИЕ 1.

В филиале организации, подчинявшемся в своей деятельности органам управления данного юридического лица (организации), но расположенном обособленно, возникли разногласия между работниками и работодателем по поводу сложившихся условий труда. В соответствии с положениями части 2 статьи 399 Трудового кодекса РФ выдвинутые работниками требования были утверждены на соответствующем собрании, изложены в письменном виде и переданы не органу управления организации, а директору филиала, руководящему его деятельностью на основании предоставленных полномочий, включая все организационно-штатные мероприятия.

Вопрос: соответствует ли установленной законом процедуре выдвижения требований названное обращение работников филиала непосредственно к его руководителю? Имеет ли директор (руководитель) филиала полномочия на принятие от трудового коллектива филиала требований, касающихся условий труда, если учредительными документами (уставом) или локальными нормативными актами юридического лица данное правомочие специально не оговорено?

Варианты ответа:

1. В соответствии со статьей 399 Трудового кодекса РФ требования, выдвинутые работниками филиала, направляются работодателю. Поскольку стороной коллективного трудового спора закон (статья 398 Трудового кодекса РФ) называет работодателя (юридическое лицо), а не его филиал, предполагается, что информация о выдвинутых работниками требованиях или начале предстоящей забастовки должна быть представлена непосредственно органу управления организации или уполномоченному им лицу, в частности его исполнительному органу, а не директору филиала, не являющемуся работодателем, а лишь представляющим его интересы в рамках делегированного ему объема полномочий.

2. Если учредительные документы (устав) и локальные нормативные акты юридического

лица предусматривают конкретные полномочия директора филиала на принятие от трудового коллектива филиала требований, касающихся условий труда, коллектив вправе обратиться непосредственно к руководителю филиала. В иных случаях, при вручении требований работников или письменного предупреждения непосредственному руководителю - директору филиала он должен передать эту информацию в орган управления организации или уполномоченному им лицу, поскольку он является представителем работодателя, но с ограниченным объемом полномочий. Данные действия руководителя обособленного структурного подразделения требованиям действующего трудового законодательства не противоречат.

ЗАДАНИЕ 2.

Согласно части 1 статьи 384 Трудового кодекса РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. В то же время в случае возникновения коллективного трудового спора создается примирительная комиссия, формируемая в соответствии с частью 3 статьи 402 Трудового кодекса РФ из представителей сторон (работников и работодателя) на равноправной основе.

Вопрос: в каком количественном составе участников от каждой из сторон коллективного трудового спора деятельность примирительной комиссии считается правомочной? Какая норма Трудового кодекса РФ свидетельствует о том, что количество представителей сторон не имеет решающего значения для конечного результата работы примирительной комиссии?

Варианты ответа:

1. В данном случае формулировка нормы закона «на равноправной основе» означает необходимость соблюдения, в том числе и равного количества представителей сторон.

2. Трудовой кодекс РФ не уточняет количественный состав участников примирительной комиссии от каждой из сторон коллективного трудового спора. Стороны сами определяют количественный и персональный состав примирительной комиссии. Формулировка «на равноправной основе» говорит не о равном количестве представителей, а об их равноправии, что означает, в том числе и равенство сторон при принятии решения независимо от того, сколько представителей в примирительной комиссии от каждой из сторон. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон (часть 7 статьи 402 Трудового кодекса РФ), а не путем голосования, в связи с чем количество представителей сторон не имеет решающего значения.

Примерные тестовые задания к рейтинг-контролю (4й семестр)

Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора?

а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне

б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора

в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации

г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель

Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности?

а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников

б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии

в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества

г) соблюдать внутренний трудовой распорядок

Что понимается под прямым действительным ущербом?

а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества

б) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества

в) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода

г) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия

б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда

в) причинения материальной ответственности в нерабочее время

г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

д) в период военного положения

В каких пределах работник несет материальную ответственность?

а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом

в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

г) ограничений не установлено

В чем заключается полная материальная ответственность работника? Это возмещение ущерба:

а) в полном размере

б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ

в) полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника

Работник несет полную материальную ответственность в случаях:

а) умышленного причинения ущерба

б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны

в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну

г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени

д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

е) на основании специального законодательства РФ

С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

а) с достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности

б) с достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности

в) возраст не имеет значения. При этом учитывается, что работник имеет отношение к материальным ценностям

С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба

а) со всеми членами коллектива (бригады) и работодателем

- б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем
- в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком
- б) повысить размер возмещаемого ущерба
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника
- г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника

Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:

- а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой выплате заработной платы
- б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения на основании соглашения с работодателем
- в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей

При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:

- а) совершенным в корыстных целях
- б) или административным проступком
- в) или дисциплинарным проступком

Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться?

- а) возместить работнику не полученный им заработок
- б) возместить работнику моральный вред
- в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ
- г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ

6.2. ТИПОВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень вопросов для подготовки к зачету (3й семестр)

1. Предмет трудового права.
2. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпусков.
3. Метод регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа для отпусков.
5. Системы трудового права
6. Отпуска без сохранения заработной платы
7. Принципы трудового права
8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий
9. Понятийный аппарат трудового права

10. Понятие оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда.
 11. Источники трудового права: понятие, общая характеристика и соотношение.
- Классификация источников трудового права
12. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
 13. Конституция РФ и Трудовой Кодекс РФ как важнейшие источники трудового права.
 14. Методы правового регулирования заработной платы
 15. Международные правовые акты как источники трудового права России.
 16. Локальные нормативные акты, их виды. Порядок разработки и принятия.
 17. Трудовые отношения и их отличие от других отношений по поводу труда
 18. Основания возникновения трудовых отношений
 19. Стороны трудовых отношений
 20. Социальное партнерство: понятие, формы, система.
 21. Стороны социального партнерства и их представители.
 22. Полномочия профсоюза в сфере труда
 23. Правила приема на работу
 24. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
 25. Порядок заключения коллективных договоров и соглашений
 26. Полномочия органов и должностных лиц Федеральной инспекции труда.
 27. Порядок ведения трудовых книжек
 28. Защита персональных данных работников
 29. Трудовой договор: понятие и содержание
 30. Срочный трудовой договор
 31. Заключение трудового договора и оформление приема на работу
 32. Испытание при приеме на работу
 33. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов
 34. Изменение существенных условий трудового договора.
 35. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации
 36. Отстранение работника от работы
 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в случае истечения срока трудового договора
 38. Расторжение трудового договора по инициативе работника
 39. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе
 40. Дифференциация правового регулирования труда: предпосылки, критерии, способы осуществления
 41. Расторжение трудового договора в случае нарушения работником трудовых обязанностей
 42. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
 43. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, а также сокращения численности или штата работников.
 44. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
 45. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
 46. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.
 47. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии, при увольнении для некоторых категорий работников.

48. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Удовлетворение денежных требований работника.
49. Понятие, виды и содержание ученического договора.
50. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Примеры практических заданий к зачету:

1. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к 8 часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ООО.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

2. Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме на завод слесарей, пришел в отдел кадров предприятия трудоустроиться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы.

В качестве помощника прокурора района определите законность требований отдела кадров.

3. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав 2 недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

4. Гражданин Виноградов, проходя мимо стройки, увидел объявление о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что Виноградов может приступать к работе, если принесет ему (прорабу) трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в управление «Стройтрест № 25» для оформления трудового договора. Виноградов сдал прорабу заявление и трудовую книжку, а на следующий день приступил к работе. Через месяц он узнал, что приказа о его приеме на работу нет, поскольку директор стройуправления отказался подписывать с ним трудовой договор, ссылаясь на предстоящее сокращение штатов.

Может ли Виноградов требовать оформления своих трудовых отношений со «Стройтрестом № 25»? Если да, то на каком основании?

5. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

6. Гражданка Сеницына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком 3 месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности.

Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании каких юридических норм?

7. Старшего инженера отдела Николаеву перевели приказом директора НИИ «Нефтепроект» на постоянную работу на должность заместителя главного инженера института со значительно более высоким окладом и широким кругом обязанностей. Николаева возражала против перевода, ссылаясь на то, что новая работа для нее слишком ответственная. Однако руководство института настаивало на назначении, объясняя это производственной необходимостью.

Законны ли действия администрации НИИ «Нефтепроект»? Дайте юридически обоснованный ответ.

8. Гражданин Митрофанов был принят в ЗАО «Автокомбинат № 3» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на 6 месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но Митрофанов приступить к новой работе отказался.

Правомерен ли отказ Митрофанова? Является ли законным данный перевод на другую работу? Как разрешить сложившуюся проблему?

9. Директор предприятия 17 февраля издал приказ о том, что с 20 апреля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых были 2 инвалида, одинокая мать с трехлетним ребенком и двое несовершеннолетних, заявили, что они не хотят работать в ночную смену, и обратились в орган федеральной инспекции труда.

Дайте разъяснение работникам в качестве государственного инспектора труда.

10. В адрес машиностроительного завода по морю прибыл груз. Из порта прибытия сообщили, что порт не в состоянии разгрузить корабль из-за недостатка докеров, и предложили заводу выделить бригаду грузчиков, а технику предоставит порт. Директор завода издал приказ о направлении в порт 20 человек для разгрузки корабля, обещав всем, кто будет работать в порту, полуторный тариф по оплате труда. Однако рабочие отказались работать в порту и продолжали работать на своем прежнем месте. Через 2 дня завод остановился из-за отсутствия комплектующих изделий, находящихся на судне.

Имели ли право работники завода отказаться от работы в порту при данных обстоятельствах? Какие меры вправе был принять директор завода, чтобы предотвратить простой?

11. Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

12. Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Какое решение должен принять суд?

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ (4й семестр)

1. Предмет трудового права.

2. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпусков.
3. Метод регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа для отпусков.
5. Система трудового права
6. Отпуска без сохранения заработной платы
7. Принципы трудового права
8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий
9. Понятийный аппарат трудового права
10. Понятие оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда.
11. Источники трудового права: понятие, общая характеристика и соотношение. Классификация источников трудового права
12. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
13. Конституция РФ и Трудовой Кодекс РФ как важнейшие источники трудового права.
14. Методы правового регулирования заработной платы
15. Международные правовые акты как источники трудового права России.
16. Понятие и виды времени отдыха
17. Региональное законодательство о труде
18. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска
19. Локальные нормативные акты, их виды. Порядок разработки и принятия.
20. Тарифные системы оплаты труда.
21. Трудовые отношения и их отличие от других отношений по поводу труда
22. Стимулирующие выплаты
23. Основания возникновения трудовых отношений
24. Удержания из заработной платы
25. Стороны трудовых отношений
26. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления. Особенности режимов рабочего времени.
27. Социальное партнерство: понятие, формы, система.
28. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности. Виды (продолжительности) рабочего времени.
29. Стороны социального партнерства и их представители.
30. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
31. Полномочия профсоюза в сфере труда
32. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
33. Понятие охраны труда по трудовому праву РФ. Нормы и правила по охране труда.
34. Правила приема на работу
35. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
36. Отраслевые особенности регулирования труда некоторых категорий работников (транспорта, образования, здравоохранения и др.)
37. Порядок заключения коллективных договоров и соглашений
38. Полномочия органов и должностных лиц Федеральной инспекции труда.
39. Порядок ведения трудовых книжек
40. Защита персональных данных работников
41. Трудовой договор: понятие и содержание
42. Особенности регулирования труда домашних работников
43. Срочный трудовой договор

44. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
45. Заключение трудового договора и оформление приема на работу
46. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц
47. Испытание при приеме на работу
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
49. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов
50. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников
51. Изменение существенных условий трудового договора.
52. Особенности регулирования труда совместителей
53. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации
54. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
55. Отстранение работника от работы
56. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм.
57. Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в случае истечения срока трудового договора
58. Нормирование труда. Виды норм труда.
59. Расторжение трудового договора по инициативе работника
60. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
61. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе
62. Дифференциация правового регулирования труда: предпосылки, критерии, способы осуществления
63. Расторжение трудового договора в случае нарушения работником трудовых обязанностей
64. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
65. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, а также сокращения численности или штата работников.
66. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
67. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
68. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.
69. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии, при увольнении для некоторых категорий работников.
70. Виды материальной ответственности работника.
71. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда.
72. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Удовлетворение денежных требований работника.
73. Правовое регулирование служебных командировок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки.
74. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке – мировыми судьями, судами общей юрисдикции. Споры, непосредственно подведомственные суду.
75. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
76. Комиссии по трудовым спорам: их виды, порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС.

77. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения за особые трудовые заслуги (награждения)
78. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Подведомственность споров.
79. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды
80. Самозащита работников трудовых прав
81. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности
82. Ответственность должностных лиц за нарушение трудового законодательства
83. Понятие, виды и содержание ученического договора.
84. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
85. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
86. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы надзора и контроля.
87. Обеспечение права работника на охрану труда
88. Договоры о полной материальной ответственности
89. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
90. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
91. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности
92. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания
93. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу
94. Возмещение работодателем работнику морального ущерба.

Примерный перечень практических заданий к экзамену (4й семестр):

1. Проверяя обоснованность жалобы работницы Носковой, уволенной из АО «Сияние Севера», государственный правовой инспектор пришел на рабочее место уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Носковой, государственный инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Генеральный директор АО отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно ТК РФ государственный инспектор был обязан поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.

Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций и какими нормативными документами он регламентируется?

2. Госинспектор труда Малышевский прибыл на завод «Салют», выпускающий зенитно-ракетные комплексы, с целью проведения проверки. Однако сотрудники охраны не пустили его на предприятие. По просьбе Малышевского ему дали возможность связаться с заместителем директора завода, но тот подтвердил правомочность действий подчиненных, мотивируя тем, что у инспектора нет соответствующего допуска и, кроме того, время проведения проверки не было заранее согласовано с руководством предприятия.

Правомерны ли действия сотрудников охраны и заместителя директора завода «Салют»? Какой порядок инспектирования организаций установлен действующим законодательством?

3. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там

создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

4. Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета ЗАО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имел ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Колодковым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

5. Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

6. Директор автохозяйства подписал приказ о запрещении бухгалтерии выплачивать слесарю Самойлову заработную плату и распорядился выдавать ее только жене, так как Самойлов злоупотребляет спиртными напитками. Самойлов намерен обжаловать приказ директора.

Куда следует обратиться Самойлову? Кто вправе рассматривать данный спор? Каким должно быть решение?

7. Приказом по заводу начальнику цеха Николаеву объявлен выговор за срыв производственного задания.

Поскольку невыполнение плана цехом вызвано несвоевременной поставкой сырья смежниками, Николаев обжаловал приказ в суд. Судья отказал в приеме заявления, сославшись на то, что данный спор находится не в компетенции суда.

Правомерен ли отказ судьи? Как разрешить спор?

8. На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

9. Генеральный директор ЗАО «Ространссервис» своим приказом создал на предприятии КТС из семи человек. Этим же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС начала работу но главный бухгалтер отказалась исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок предусмотренный законом.

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

10. Слесарь Беляков получил очередную заработную плату в 2 раза меньше, чем в предыдущие месяцы, хотя нормы выработки и расценки не менялись, а объем работы даже несколько увеличился. Беляков принес заявление в КТС с требованием взыскать недовыплаченную часть заработной платы и привлечь к ответственности виновных лиц. Но председатель КТС заявление у работника не принял и попросил его сначала самому выяснить причины недоплаты у начальника цеха и в бухгалтерии, а также попытаться урегулировать этот вопрос путем переговоров с администрацией. Иванов обозвал председателя КТС бюрократом, который во всем потакает администрации, и отнес свое заявление в суд.

Прав ли председатель КТС, не принявший заявления у Белякова? Каков порядок обращения работника в КТС?

11. Повар Похлебкин, уволенный за распитие спиртных напитков в рабочее время, обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестоко, поскольку он отмечал свой день рождения. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа председателя КТС. Какими правами пользуется уволенный повар в данной ситуации?

12. Районный суд удовлетворил иск Трусникова о восстановлении на работе. Трусников явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Трусников не будет восстановлен на работе.

Какими должны быть действия Трусникова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

13. 20 ноября 2013 г. в период осмотра объекта начальник стройуправления увидел, что Боков выполняет монтажные работы на 4-м этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За данное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен строгий выговор. Этим же приказом Сидихин, начальник участка, где работал Боков, был переведен в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда. Боков и Сидихин обратились за разъяснениями в территориальный комитет профсоюза.

Правомерны ли действия руководителя стройуправления? В роли инспектора правовой инспекции профсоюза дайте обоснование правомерности или неправомерности указанных действий.

14. Администрация строительного треста отказалась принять от каменщика Алиева специальную одежду, которую он просил заменить на новую в связи с истечением срока носки. Отказ администрации был мотивирован тем, что фактически срок носки не истек, так как время нахождения Алиева в командировке и в отпуске не включается в срок носки спецодежды.

Правомерны ли действия администрации?

15. Токарю Машкову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Домогарову сделано замечание за отказ от медицинского осмотра. Через 3 дня Машков снова был замечен работающим без защитных очков, а Домогаров вновь отказался проходить медицинский осмотр. Машков был членом профсоюза, а Домогаров – нет. Администрация предприятия обратилась в профком для получения согласия на увольнение Машкова и Домогарова по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия администрации?

16. Ткачиха Рощупкина получила медицинское заключение, согласно которому она нуждалась в переводе на более легкую работу. На основании этого заключения она написала заявление на имя начальника цеха о предоставлении ей такой работы. Начальник цеха отказал Рощупкиной в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил ей отпуск без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника цеха? Как следует поступить Рощупкиной?

17. Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется.

Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?

6.3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема № 1 Предмет, метод, функции и система трудового права.

План:

Вопрос 1. Понятие, предмет, метод трудового права.

Вопрос 2. Система трудового права. Отграничение трудового права от других отраслей права.

Вопрос 3. Функции трудового права.

Цели и задачи:

1. Изучить основные понятия трудового права.

2. Ознакомить обучающихся с проблемами теории и практики трудового права.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать базовые понятия теории государства и права (отрасль права, предмет отрасли, метод и тд.)

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: для данной темы характерны понятия, которые не имеют легального закрепления:

Предметом регулирования трудового права России являются отношения между людьми в процессе их трудовой деятельности, которые именуется трудовыми отношениями. Но следует отметить, что в предмет регулирования трудового законодательства также включается целый ряд отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Метод трудового права - совокупность приемов и способов, используемых законодателем для наиболее эффективного регулирования трудовых и производных от них отношений.

Система трудового права - совокупность относительно самостоятельных частей трудового права с разделением их на отдельные структурные единицы — институты, субинституты, отдельные нормы.

Функции трудового права - это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право: учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб., 2015.

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Анисимов А. Л. Основные начала трудового законодательства, изменение общих положений ТК РФ : краткий коммент. // Трудовое право. – 2012. – № 2.

Архипов В. В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора : краткий обзор / В. В. Архипов // Законодательство и экономика. – 2013. – № 4.

Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. государство и право. – 1971. – № 10.

Бобылев А. Н. Современное толкование системы права и системы законодательства // Государство и право. – 2008. – № 2.

Бочарникова М. А. Противоречия в трудовом законодательстве Российской Федерации и субъектов РФ // Журн. рос. права. – 2010. – № 4.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Предмет данной отрасли права формирует представление о специфической сфере регу-

лирования этой отрасли. Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве. Согласно ст. 1 ТК РФ они включают два вида отношений: а) трудовые отношения; б) иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Метод отрасли права - это специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата.

Сферой действия трудового права называется очертаение предела распространения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При ответе на данный вопрос необходимо исходить из положений ст. 11 ТК РФ. По общему правилу трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Вместе с тем акты трудового законодательства применяются и к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Система права – это его внутренняя структура. Следует различать понятия: «система отрасли трудового права» и «система науки (учебной дисциплины) трудового права». Указанные системы строятся по их целям, а цели этих систем разные.

Система отрасли трудового права включает общую и особенную части. Система науки (учебной дисциплины) трудового права включает общую, особенную и специальную части.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
2. Метод правового регулирования трудовых отношений, его особенности.
3. Сфера действия норм трудового права.
4. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
5. Отграничение трудового права от гражданского и административного.
6. Система отрасли и система науки трудового права.

Тема № 2 Источники трудового права

План:

Вопрос 1. Понятие источников трудового права и их классификация.

Вопрос 2. Система нормативных правовых актов, действующих в сфере труда, и принципы соотношения актов.

Вопрос 3. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Вопрос 4. Локальные нормативные акты в трудовом праве.

Вопрос 5. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

Вопрос 6. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации как источники трудового права России.

Вопрос 7. Значение постановлений Конституционного Суда Российской Федерации и постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по трудовым делам.

Цели и задачи:

1. Изучить систему источников трудового права.
2. Определить систему источников трудового права.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать базовые понятия теории государства и права (источник права).

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: термины данной темы основаны на терминах теории государства и права:

Источники права – это официальные способы выражения и закрепления правовых норм, придания правилам поведения общеобязательного юридического значения;

Система источников трудового права — это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и последовательное расположение по регулируемому ими предмету всех актов трудового законодательства (в широком его понятии) в едином комплексе. Она предопределена спецификой предмета и метода отрасли трудового права. Моделируя систему источников трудового права, в основу кладут служебную иерархию нормативных правовых актов.

Обзор рекомендуемой литературы:

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва : Проспект, 2015.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016.

Драчук М.А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3.

Ершова, Е.А. Правовая природа постановлений Европейского суда по правам человека / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2009. - № 2.

Лескова Ю.Г., Диденко А.А. Корпоративные акты как источники корпоративного права // Журнал предпринимательского и корпоративного права. 2016. N 4.

Краткие выводы по итогам изучения дисциплины:

Источники трудового права — нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Источники трудового права надо отличать от актов правоприменения трудового законодательства, необходимо раскрыть это различие. Классификацию источников трудового права может быть представлена по следующим критериям: 1) по степени важности и юридической субординации, 2) по содержанию и целевой направленности, 3) по органам, принявшим данные источники, 4) по сфере действия.

Система источников данной отрасли — это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и расположение последовательно по предмету, ими регулируемому, всех актов в едином их комплексе.

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Это положение предопределило необходимость разграничить полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.

За локальными нормативными актами традиционно признается функция конкретизации федеральных, региональных норм трудового права. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (см. ст. 8 ТК РФ).

Международные стандарты труда, признанные РФ, весьма важны. Они оказали значительное влияние на формирование основных принципов правового регулирования труда, способствуют усилению защищенности российских работников, улучшению условий их труда. Принцип приоритета норм международного права отражен в ст. 10 Трудового кодекса РФ.

Для правоприменительной практики норм трудового законодательства и его совершенствования большое значение имеют решения Конституционного Суда РФ и руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Раскройте понятие и проведите классификацию источников трудового права
2. Какова система источников трудового права и её особенности?
3. Как Конституция РФ (ст. 72) и Трудовой кодекс РФ (ст. 6) разграничивают компетенцию Российской Федерации и субъектов РФ по созданию источников трудового права?
4. В чем состоит особенность локальных норм в трудовом праве?
5. Какие источники трудового права носят договорный характер?
6. Назовите международные правовые акты, являющиеся источниками трудового права.
7. Каково значение решений Конституционного суда РФ и постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам?
8. Как действуют источники трудового права во времени, в пространстве и по категории работников?

Тема № 3 Принципы трудового права

План:

Вопрос 1. Понятие, основные черты, значение и составляющие принципов правового регулирования труда.

Вопрос 2. Основные принципы организации труда и их правовое закрепление в Конституции РФ.

Вопрос 3. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, их классификация и характеристика.

Вопрос 4. Свобода труда как принцип трудового права.

Вопрос 5. Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Вопрос 6. Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.

Цели и задачи:

1. Изучить понятие принцип права.
2. Определить систему и квалификацию принципов трудового права.
3. Выявить соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать базовые понятия теории государства и права.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: легального определения принципа трудового права нет, однако в ст. 2 ТК РФ дается перечень принципов трудового права.

Научное определение принципа права следующее: «*Принципы права* - основные идеи, руководящие положения, определяющие содержание и направления правового регулирования»

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва

:Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Принципы российского трудового права : монография / И. К. Дмитриева; М-во юстиции Рос. Федерации, Рос. правовая акад. - М. :Цифровичок, 2004 (Изд-во Цифровичок). - 332 с.

Аленина И.В. Разрешение коллизий в трудовом праве с применением принципа приоритета норм с большим для работника объемом прав и гарантий // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1.

Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. N 1.

Иващенко В. Г. - Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права // Вестник Башкирского университета - 2012г. №2.

Лебедева М.А. Правила немецких спортивных федераций о переходе спортсменов в свете принципа свободы выбора профессии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4.

Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3.

Сагандыков М.С. - Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право - 2014г. № 3.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Принципы трудового права - это главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства и политику государства по установлению и применению условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права.

С целью выявления основных черт принципов трудового права необходимо сравнить принципы права с правовыми идеями и с нормами права. При определении значения принципов трудового права следует обратить внимание на их роль в правотворческой и правоприменительной деятельности.

Для выделения основных составляющих принципов трудового права необходимо рассмотреть формулировку принципов трудового права, зафиксированных в статье 2 Трудового кодекса РФ. Почти каждый принцип начинается со слов «обеспечение права ...». Это означает, что основными составляющими принципов являются: а) право на что-либо, б) гарантия реализация этого права («обеспечение»).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте определение принципам трудового права.
2. Каковы основные черты принципов трудового права?
3. Каково значение принципов правового регулирования труда?
4. Каковы составляющие принципов трудового права?
5. Перечислите международные правовые акты, содержащие принципы трудового права.
6. Какие принципы организации труда и закреплены в Конституции РФ?
7. Какие можно выделить виды принципов правового регулирования труда? В чем их различие?
8. Охарактеризуйте принцип свободы труда.
9. Охарактеризуйте принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Тема № 4 Субъекты трудового права

План:

Вопрос 1. Понятие и классификация субъектов трудового права.

Вопрос 2. Юридический статус субъектов трудового права.

Вопрос 3. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника.

Вопрос 4. Работодатель как субъект трудового права. Руководитель организации как представитель работодателя.

Вопрос 5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Выборные профсоюзные органы и другие представительные органы.

Вопрос 6. Субъекты трудового права, наделенные публичной властью: Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права.

Цели и задачи:

1. Изучить понятие, свойства и классификацию субъектов трудового права.
2. Определить права и обязанности всех участников трудовых отношений.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать базовые понятия теории государства и права, а также принципы трудового права.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: понятия данной темы имеют легальное определение, содержащееся в ТК РФ или иных федеральных законах (например, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- *работник* - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- *работодатель* - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;

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

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Воскресенская Е.В. Проблемы правового статуса отдельных нетипичных субъектов трудового права // Ленинградский юридический журнал. 2015. N 4.

Головина С.Ю. Особенности трудового статуса медицинских работников // Медицинское право. 2013. N 6.

Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 4. С. 143 - 149.

Зайцева Л.В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях // Российский юридический журнал. 2016. N 1.

Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 5.

Малинина Л.Ю. Руководитель организации и его ответственность перед работодателем // Юридический мир. 2016. N 10.

Пак С.В. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, как субъекты трудового права // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. N 6.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Субъекты трудового права — это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их.

Каждый субъект трудового права имеет свой специфичный для него правовой статус (правовое положение, закрепленное трудовым законодательством). В содержание правового статуса входят следующие элементы: 1) трудовая правосубъектность (трудовая правоспособность); 2) основные (статутные) трудовые права и обязанности; 3) юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав; 4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Основными субъектами трудового права являются работник и работодатель.

Работник - это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ). От правового статуса работника как субъекта трудового права следует отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права.

Работодатель – это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ). Работодателями могут быть: а) работодатель-юридическое лицо (организации любой формы собственности), б) работодатель-индивидуальный предприниматель без образования юридического лица, в) работодатель-физическое лицо; г) работодатель – иной субъект (если предусмотрено федеральным законом).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Раскройте понятие «субъект трудового права».
2. Что следует понимать под правовым статусом субъекта трудового права?
3. Дайте классификацию субъектов трудового права и их видов.
4. Какова характеристика работника как субъекта трудового права?
5. Охарактеризуйте работодателя как субъекта трудового права.

Тема № 5 Права профсоюзов в сфере труда

План:

Вопрос 1. Понятие профсоюзов, их правовой статус.

Вопрос 2. Основные права профсоюзов и их классификация.

Вопрос 3. Защитная функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.

Вопрос 4. Представительская функция профсоюзов.

Вопрос 5. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.

Цели и задачи: изучить правовой статус профессиональных союзов (профсоюзов), их функции и гарантии их деятельности.

Требования к уровню подготовленности студента: Необходимо знать базовые понятия теории государства и права, а также знать принципы трудового права и его субъекты.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала: Основные понятия данной темы имеют легальное определение.

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

- *первичная профсоюзная организация* - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя - индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Адриановская Т.Л. Право профсоюзов на содействие занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 2.

Жижерина Ю. Профсоюз: чего боятся работодатели // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. N 12.

Лютов Н.Л. Коррупционный потенциал законодательства о профсоюзах // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4.

Малинина О.В. Что нужно знать о профсоюзе? // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. N 7.

Тишин А.П. Учет мнения профсоюза при решении кадровых вопросов // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. N 4.

Уварова Е. Увольнение профсоюзных лидеров - споры и их анализ // Трудовое право. 2015. N 10.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку.

Субъектом трудового права является не сама эта массовая организация работников (профсоюз), а ее органы на всех уровнях, начиная с низового — профсоюзного органа организации.

Основными (статутными) являются права профсоюзов на: 1) представительство работников; 2) участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности; 3) защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в первую очередь по защите права на труд; 4) содействие занятости; 5) ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением; 6) коллективные трудовые споры и участие в их урегулировании.

Для успешной реализации профсоюзами предоставленных им прав законодательство предусмотрело материальные и юридические гарантии этих прав, а также дополнительные специальные гарантии защиты права на труд для профсоюзных выборных работников.

Материальные и юридические гарантии прав профсоюзов и их деятельности предусматриваются в гл. III (ст. 24—28) Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 374—378 ТК РФ.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Какова общая характеристика законодательства о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности?
2. В каком нормативном акте даётся понятие «профессиональный союз» и каково оно?
3. Каковы основные права профсоюзов?
4. Как можно классифицировать права профсоюзов?
5. Что означает защитная функция профсоюзов?
6. Как профсоюзы осуществляют свою представительскую функцию?

Тема № 6 Правоотношения в сфере труда

План:

Вопрос 1. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.

Вопрос 2. Понятие трудового правоотношения, его признаки.

Вопрос 3. Элементы трудового правоотношения, их характеристика.

Вопрос 4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Вопрос 5. Общая характеристика правоотношений непосредственно связанных с трудовыми.

Цели и задачи изучения: Изучить понятие, систему и виды трудовых правоотношений, а также правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Требования к уровню подготовленности студента: Необходимо знать базовые понятия теории государства и права, а также принципы трудового права и его субъектов.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: Основные понятия данной темы имеют легальное определение (ст. 15 ТК РФ).

- *трудовые отношения* - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

- *содержание трудового правоотношения* — это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Обзор рекомендованной литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ –

Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 192 с.

Горшкова Л. Трудовые правоотношения. Учет компенсации проезда сотрудникам, имеющим разъездной характер работы // Финансовая газета. 2017. N 8.

Демидов Н.В. Прекращение трудового правоотношения: вопросы практической квалификации и судебного доказывания // Российский судья. 2015. N 11. С. 9

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. 256 с.

Миронова А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. 2016. N 3.

Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. 400 с.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Следует отличать понятия «отношение в сфере труда» и «правоотношение в сфере труда». В отличие от первого второе урегулировано нормами трудового права. В отношениях, где между субъектами возникает социальная связь, эти субъекты вольны поступать по своему усмотрению. В правоотношениях, где между субъектами возникает юридическая связь, эти субъекты не могут поступать по своему усмотрению, они вынуждены подчиняться нормам права.

Трудовое правоотношение — это урегулированное нормами трудового права общественное отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Основанием возникновения трудового правоотношения (юридическим фактом) является заключение трудового договора.

Кроме собственно трудовых отношений в предмет отрасли трудового права входят общественные отношения, которые в ст. 1 ТК РФ названы иными непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

В практике они выступают в форме правоотношений: 1) Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя, 2) Правоотношения по организации труда и управлению трудом, 3) Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, 4) Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, 5) Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, 6) Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, 7) Правоотношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и тд.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте определение правоотношения в сфере трудового права.
2. Какова система правоотношений в трудовом праве?
3. Что следует понимать под трудовым правоотношением?
4. Каковы признаки трудового правоотношения?
5. Каковы элементы трудового правоотношения?
6. Кто является субъектами трудового правоотношения?
7. Что является объектом трудового правоотношения?
8. Каково содержание трудового правоотношения?
9. С какими юридическими фактами связывается возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения?
10. Дайте краткую характеристику «иным» правоотношениям, непосредственно связанным с трудовыми.

Тема № 7 Социальное партнерство в сфере труда

План:

- Вопрос 1. Понятия социального партнерства и основные принципы. Стороны, система, формы и органы социального партнерства.
- Вопрос 2. Коллективные переговоры. Коллективный договор.
- Вопрос 3. Соглашения.
- Вопрос 4. Ответственность сторон социального партнерства.

Цели и задачи изучения:

1. Изучить основные понятия темы Социальное партнерство в сфере труда, коллективные договоры и соглашения.
2. Ознакомить обучающихся с особенностями заключения договоров социального партнерства в организациях финансируемых из Федерального бюджета Российской Федерации.

Требования к уровню подготовленности знаний: Необходимо знать принципы трудового права, субъектов трудового права и виды правоотношений в сфере труда.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала: основные понятия темы имеют легальное определение (ст. 23 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Обзор рекомендованной литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Бушуев И.С. Коллективный договор: тенденции развития // Законодательство и экономика. 2015. N 12.

Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Морозович К.В. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 3.

Коробченко В.В., Сафонов В.А. Специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 1.

Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4.

Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М.: Проспект, 2015.

Пряженников М.О. Локальные нормативные акты в механизме локального правового регулирования социально-трудовых отношений // Социальное и пенсионное право. 2015. N 4.

Позняк В.С. О коллективном договоре предприятия питания // Предприятия общественного питания: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. N 10.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Отношения в области социального партнерства регулируются нормами раздела 2 Трудового кодекса РФ. Определение социального партнерства представлено в статье 23 Трудового кодекса РФ.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут быть сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством.

Инициаторами проведения коллективных переговоров вправе выступить представители работников или работодателей (ст. 36 ТК РФ).

Понятие коллективного договора представлено в ст. 40 Трудового кодекса РФ, его содержание и структура – в ст. 41 ТК РФ.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте понятие социальному партнерству.
2. Назовите стороны социального партнерства.
3. Перечислите формы социального партнерства.
4. Перечислите принципы социального партнерства.
5. Что представляет собой система социального партнерства?
6. Какие Вы знаете органы социального партнерства и как они формируются?
7. Каков порядок проведения коллективных переговоров?
8. Каково содержание коллективного договора?
9. Каково содержание соглашения?
10. Какие Вы знаете виды соглашений?

Тема № 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

План:

Вопрос 1. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Государственная политика в сфере занятости.

Вопрос 2. Понятие занятости и ее виды.

Вопрос 3. Гарантии занятости. Дополнительные гарантии занятости для некоторых категорий граждан.

Вопрос 4. Понятие и порядок трудоустройства.

Вопрос 5. Система органов государственной службы занятости, их права и обязанности.

Вопрос 6. Правовой статус безработного. Социальные гарантии при потере работы и

безработице

Цели и задачи изучения:

1. Ознакомить учащихся с основными проблемами занятости, населения в РФ и ее влиянии на криминогенную обстановку.
2. Изучить основные понятия темы Правовое регулирование занятости и трудоустройства
3. Ознакомить обучающихся с особенностями постановки на учет безработных граждан.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать основания возникновения трудовых правоотношений и их состав.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала: основные понятия данной темы имеют легальное определение в Законе РФ 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

- *занятость* - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок).

- *безработные* - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Адриановская Т.Л. Право профсоюзов на содействие занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 2.

Горина Е.Е. Становление государственной системы защиты от безработицы: истоки // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. N 8.

Жукова Т. Статус безработного - при потере любого вида занятости // ЭЖ-Юрист. 2011. N 26.

Избиенова Т.А. Льготы или "антильготы" занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 2.

Как получить пособие по безработице? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Орлова Е.Е. Права безработных граждан в сфере занятости населения: теоретико-правовой анализ // Социальное и пенсионное право. 2013. N 4.

Свистунов А.А., Щепанский И.С. Проблемные вопросы занятости юристов и ее структура // Юридический мир. 2016. N 4.

Сергеев Ю.Д., Калецкий Е.Г. Правовые аспекты охраны здоровья несовершеннолетних, занятых трудовой деятельностью: имплементация положений международных договоров в законодательство России // Медицинское право. 2016. N 6.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Понятие занятости представлено в законе РФ «О занятости населения в РФ». Занятость — это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, приносящая им заработок (трудовой доход).

Важной гарантией трудоустройства является закрепление в ст. 64 ТК РФ положения о том, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан возложена на территориальные органы занятости населения.

Правовой статус безработного – это его правовое положение (права и обязанности).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Охарактеризуйте правовую базу занятости населения в РФ.
2. Дайте определение занятости.
3. Назовите категории граждан, относящихся к занятым.
4. Дайте определение трудоустройства.
5. Назовите категории граждан, особо нуждающихся в трудоустройстве. Каковы дополнительные гарантии трудоустройства для них?
6. Охарактеризуйте систему управления трудоустройством граждан в РФ.
7. Каковы права и обязанности инспекторов государственной службы занятости?
8. Дайте определение безработного.

Тема № 9. Трудовой договор

План:

Вопрос 1. Понятие, форма, содержание и виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора.

Вопрос 2. Изменение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора.

Вопрос 3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Вопрос 4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Вопрос 5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Цели и задачи:

1. Изучить основные понятия темы трудовой договор.
2. Ознакомить обучающихся с процедурой заключения и расторжения трудового договора по различным основаниям.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, его субъектов, основания возникновения трудовых правоотношений, права и обязанности работника и работодателя.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия данной темы и их характеристики имеют легальное закрепление в ТК РФ.

- *трудовой договор* - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным дого-

вором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обзор рекомендованной литературы:

Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / под ред. К. Н. Гусова., Москва : Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392146710.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4.

Бреднева В. Переезд офиса в другой город. Проблемы с увольнением и "переселением" персонала // Трудовое право. 2016. N 12.

Вахрушева Ю. Восстановление на работе и взыскание "черной" части заработной платы незаконно уволенных работников // Трудовое право. 2016. N 7.

Журавлева Ю. Оформляем на работу иностранца // ЭЖ-Юрист. 2016. N 41.

Колинько А. Отказ в трудоустройстве // ЭЖ-Юрист. 2016. N 39.

Князева Е. Когда уволить беременную? // ЭЖ-Юрист. 2016. N 31.

Котов В. Споры, вытекающие из заключения срочного трудового договора // Трудовое право. 2015. N 7.

Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. N 7. С. 44 - 46.

Кузина М. Порча дорогого оборудования сотрудниками. Споры // Трудовое право. 2016. N 8.

Кухаренко А. Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) // Трудовое право. 2016. N 11.

Назарова С. Длительный больничный // Административное право. 2016. N 4.

Носкова Е. Обзор судебной практики по вопросам, связанным с увольнением по итогам испытательного срока // Трудовое право. 2015. N 5.

Петров В. Индивидуальные предприниматели и увольнения: споры // Трудовое право. 2016. N 6.

Саввина П.В. Гарантии при заключении трудового договора на примере Российской Уваева М. Мотивированный отказ в приеме на работу // Трудовое право. 2015. N 9.

Умяров И. Проверка директора на дисквалификацию // ЭЖ-Юрист. 2016. N 9.

Федерации и Чешской Республики // Юридический мир. 2016. N 8.

Спор о восстановлении на работе (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2017.

Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства // Российский юридический журнал. 2016. N 4.

Хлебников П. Систематическое невыполнение указаний руководителя - споры по увольнениям и лишениям премий // Трудовое право. 2017. N 1.

Чернышева Л.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим // Государственная власть и местное самоуправление. 2016. N 5.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

В ТК РФ (ст. 56) **трудоуодой договор** определяется как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовые договоры, согласно ст. 58 ТК, могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудоуодую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70, 71 ТК РФ).

Под изменением трудового договора понимается изменение его условий. По общему правилу, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72-1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Сформулируйте понятие трудового договора, перечислите признаки трудового договора.
2. Кто является сторонами трудового договора.
3. В чём заключается значение трудового договора?
4. Что является содержанием трудового договора и как классифицируются его условия?
5. Какова форма трудового договора?
6. Какие требования предъявляются трудовым законодательством к определению срока трудового договора?
7. Какие документы необходимо предъявить при приеме на работу?
8. Каково содержание и значение трудовой книжки работника?
9. Понятие перевода на другую работу: понятие.
10. Виды переводов на другую работу.
11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труд.
12. Сформулируйте понятие основания прекращения трудового договора.
13. Какие виды оснований прекращения трудового договора Вы знаете?
14. Перечислите общие основания прекращения трудового договора.
15. Приведите примеры дополнительных оснований прекращения трудового договора.
16. Какие требования предъявляются к порядку расторжения трудового договора по инициативе работника.
17. Какие требования предъявляются к порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
18. Какие требования предъявляются к порядку расторжения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
19. Какие виды гарантий и компенсаций предоставляются работникам в связи с расторжением трудового договора?
20. Каков порядок оформления увольнения работников и производства расчета с ними?

Тема № 10. Защита персональных данных работника

План:

- Вопрос 1. Общие понятия персональных данных.
- Вопрос 2. Порядок ведения и хранения персональных данных.
- Вопрос 3. Защита персональных данных.

Цель и задачи изучения:

1. Изучить основные понятия темы Защита персональных данных работника.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, его субъектов, их права и обязанности, а также порядок заключения трудового договора.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: все понятия и термины данной темы имеют легальное закрепление в ТК РФ и ФЗ № 152-ФЗ «О персональных данных».

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Буркова А.Ю. Пути совершенствования законодательства и практики о персональных данных // Право и экономика. 2016. N 10.

Газизов Р.Р. Теоретико-методологические основы правовой защиты персональных данных в РФ и за рубежом // Юридический мир. 2015. N 7.

Камалова Г.Г. Биометрические персональные данные: определение и сущность // Информационное право. 2016. N 3.

Кудряшова Н. RTB-аукционы и защита персональных данных // ЭЖ-Юрист. 2014. N 41.

Наумов В.Б., Архипов В.В. Понятие персональных данных: интерпретация в условиях развития информационно-телекоммуникационных технологий // Российский юридический журнал. 2016. N 2.

Оленева Г.В. Защита персональных данных при формировании органами государственного контроля (надзора) ежегодных планов проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей // Законность. 2014. N 3.

Соколова О.С. Защита персональных данных посредством права на забвение // Современное право. 2016. N 9.

Тресков В. Персональные данные в новой обработке // ЭЖ-Юрист. 2014. N 4.

Чеботарева А.А. Информационная безопасность личности в глобальном информационном обществе: теоретико-правовые аспекты // Российская юстиция. 2016. N 8.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Персональные данные - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация;

Обработка персональных данных - действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

Использование персональных данных - действия (операции) с персональными данными, совершаемые оператором в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или

других лиц.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника установлена ст. 90 ТК РФ Лица, виновные в нарушении этих норм несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Контрольные вопросы за самопроверки знаний:

1. Назовите категории персональных данных.
2. Перечислите права субъекта персональных данных.
3. Укажите обязанности оператора персональных данных.
4. Особенности обеспечения безопасности персональных данных в автоматизированных системах.
5. Как осуществляется обеспечение безопасности персональных данных, обрабатываемых в информационных системах персональных данных.
6. Назовите основные принципы обеспечения безопасности персональных данных.

Тема № 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

План:

Вопрос 1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве.

Вопрос 2. Ученический договор.

Цели и задачи:

1. Изучить основные понятия темы Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников.
2. Изучить особенности прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
3. Изучить понятие и содержание ученического договора.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, его субъектов, права и обязанности работника и работодателя.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: некоторые понятия и термины данной темы имеют легальное закрепление в ТК РФ.

- *квалификация работника* - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

- *ученический договор*- ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Заключенный между работником и работодателем.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Анохин С.А. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования несовершеннолетних работников // Административное и муниципальное право. 2016. N 7.

Балдина А.С. Теоретические аспекты профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Административное и муниципальное право. 2016. N 4.

Вавин А.В. Повышение квалификации юристов как направление формирования профессионального правосознания // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 5.

Колесников Д.В. К вопросу о повышении квалификации водителей как одном из факторов безопасности дорожного движения // Транспортное право. 2014. N 1.

Дусенко С.В. О современных практико-ориентированных подходах в организации переподготовки и повышения квалификации кадров в профильном туристском вузе // Туризм: право и экономика. 2013. N 1.

Стасюк Т.В., Степаненко Д.А. Организация процесса повышения квалификации помощников судей судов Российской Федерации // Администратор суда. 2013. N 3.

Суходольский Г.А. Профессиональные стандарты в сфере закупок // Прогосзаказ.рф. 2016. N 7.

Фадеева Н.А., Арутюнова Л.Б. Повышение квалификации специалистов по ведению регистров нормативных правовых актов // Информационное право. 2014. N 2.

Чуб Н.В. Система подбора, обучения, подготовки и профессионального развития кадров государственного аппарата России (историко-правовой аспект) // История государства и права. 2014. N 4.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Профессиональная подготовка предполагает обучение поступающего на работу или работника профессии - получение им знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования. Она проводится с учетом профиля полученного образования по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой - для получения дополнительной квалификации.

В соответствии со ст. 198 Трудового Кодекса (ТК) РФ, работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Содержание ученического договора, его срок и форма, а также оплата и время ученичества предусмотрены в главе 32 Трудового Кодекса РФ. Ученический договор с работником заключается на срок, необходимый для обучения профессии, специальности и получения специальной квалификации.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте понятие профессиональной подготовки работников.
2. В каком порядке определяются формы профессиональной подготовки и переподготовки работников?
3. Какие гарантии предоставляются лицам, направленным на обучение работодателем в высшее профессиональное учебное заведение?
4. Обязан ли работодатель обеспечить повышение квалификации своих работников?
5. Дайте понятие ученического договора.
6. Раскройте содержание ученического договора.
7. Назовите организационные формы ученичества.
8. Какие дополнительные гарантии предоставляются на время действия ученического договора?
9. В каком случае условия ученического договора считаются недействительными?
10. Назовите права и обязанности учеников по окончании ученичества.

Тема № 12. Рабочее время

План:

Вопрос 1. Понятие, виды и нормы продолжительности рабочего времени по трудовому праву.

Вопрос 2. Режим рабочего времени.

Вопрос 3. Сверхурочная работа.

Цели и задачи:

1. Изучить основные понятия темы рабочее время и режим работы.
2. Ознакомить обучающихся с особенностями исчисления рабочего времени.
3. Раскрыть значение соблюдения трудового законодательства по вопросу рабочего времени
4. Привитие чувства ответственности за рациональное использование рабочего времени с целью получения глубоких и прочных знаний по курсу трудовое право.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, общие положения о трудовом договоре.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легальное закрепление в ТК РФ.

- *рабочее время* - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Акатова Л. Ненормированный рабочий день: правда и вымысел // Трудовое право. 2012. N 10.

Белицкая И. Ненормированный рабочий день: альтернативный взгляд // Трудовое право. 2013. N 1.

Болгерд Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? // Трудовое право. 2012. N 10.

Давыдова Е.В. Сверхурочная работа // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. N 12.

Егоров В. Режим неполного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2015. N 21.

Колинько А. Работа накануне праздника // ЭЖ-Юрист. 2015. N 1-2.

Мун О. Судебная практика по вопросам сокращения рабочего времени // Трудовое пра-

во. 2015. N 6.

Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. N 5.

Петров А.Я. Рабочее время: о концепции раздела IV Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. N 1.

Петров А. Когда и где используется режим неполного рабочего времени... // Трудовое право. 2011. N 10.

Пластинина Н. Прогулы при режиме гибкого рабочего времени: особенности и специфика наказания // Трудовое право. 2013. N 4.

Савельева А. Всегда ли законно изменение режима рабочего времени? // Трудовое право. 2013. N 5.

Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. IX - X.

Умяров И. Из отпуска досрочно // ЭЖ-Юрист. 2015. N 10.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Понятие рабочего времени содержится в ст. 91 ТК РФ. Необходимо раскрыть содержание этого понятия, отметив, что в рабочее время включаются: 1) время в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности; иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами относятся к рабочему времени.

Режимом рабочего времени называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца). Основные вопросы режима рабочего времени регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка организации или коллективным договором. Режим рабочего времени предусматривает: 1) распределение нормы рабочего времени в течение учетного периода; 2) нормирование ежедневной работы; 3) распределение рабочего времени в течение рабочего дня или смены.

Действующим законодательством предусмотрены следующие виды режима рабочего времени: 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; 2) режим работы с ненормированным рабочим днем; 3) режим со скользящим (гибким) графиком работы; 4) режим с раздробленным рабочим днем; 5) сменный режим рабочего времени; 6) режим с вахтовым методом организации работ.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Раскройте понятие рабочего времени.
2. Какие виды рабочего времени вы знаете?
3. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?
4. В чем отличие сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?
5. Какая работа признается сверхурочной и каков порядок привлечения к ней?
6. Каков порядок привлечения работников к работе в праздничные и выходные дни?
7. Каков порядок привлечения работников к работе в ночное время?
8. Каков порядок осуществления совместительства?

Тема № 13. Время отдыха

План:

Вопрос 1. Понятие и виды времени отдыха.

Вопрос 2. Отпуска. Понятие и виды отпусков.

Цель и задачи:

1. Изучить основные понятия темы времени отдыха.
2. Ознакомить обучающихся с особенностями учета и исчисления времени отдыха.

3. Раскрыть значение соблюдения трудового законодательства по вопросу времени отдыха
4. Привитие чувства ответственности за рациональное использование рабочего времени с целью получения глубоких и прочных знаний по курсу трудовое право.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок изменения и расторжения трудового договора, режимы рабочего времени.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата. Обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легальное закрепление в ТК РФ.

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

Обзор рекомендуемой литературы:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Кузнецова М.В. Конституционно-правовой механизм защиты права на дополнительное время отдыха // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 4.

Либерман К. Рабочее время и время отдыха при работе по совместительству // Российский бухгалтер. 2012г. №9

Метелкин О.И. Реализация права на дополнительное время отдыха или денежную компенсацию вместо предоставления дополнительных суток отдыха в связи с привлечением военнослужащих по контракту к исполнению обязанностей военной службы сверх установленной продолжительности еженедельного служебного времени // Военно-юридический журнал. 2014. N 6.

Марков А.В. Особенности регламентации рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий лиц гражданского персонала в Вооруженных Силах Российской Федерации и внутренних войсках МВД России // Военно-юридический журнал. 2010. N 11.

Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. N 5.

Уваева М. Самовольное использование отпуска - споры // Трудовое право. 2015. N 6.

Филипова И.А. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха по трудовому законодательству Франции // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 2.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК РФ.

Под отпуском в науке трудового права принято понимать свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняется место работы и должность.

По времени предоставления отпуска подразделяются на два вида: ежегодные и периодические (ст. 255, 256, 257, 173-176, 335 ТК РФ).

Согласно ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска предоставляются в случаях, предусмотренных федеральным законом. Вместе с тем, работодатель может самостоятельно и, соответственно, за свой счет устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Общий порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы представлен в ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отдельными статьями ТК РФ также устанавливаются отпуска без сохранения заработной платы (см. ст. 263, 173, 174 ТК РФ).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Что понимается под временем отдыха?
2. Перечислите виды времени отдыха и укажите требования трудового законодательства к их предоставлению.
3. Что понимается под отпуском? Какие виды отпусков Вы знаете?
4. Кто имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?
5. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
6. Раскройте понятие «Отпуск без сохранения заработной платы».
7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

Тема № 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

План:

- Вопрос 1. Понятие, значение, стороны материальной ответственности.
Вопрос 2. Условия наступления материальной ответственности работников.
Вопрос 3. Виды материальной ответственности работников.
Вопрос 4. Определение размера ущерба, причинённого работниками организации и порядок его взыскания.
Вопрос 5. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Цели и задачи:

1. Изучить понятие, виды и условия наступления материальной ответственности.
2. Определить порядок привлечения сторон трудовых отношений к материальной ответственности.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок расторжения трудового договора, режимы рабочего времени и времени отдыха, основания привлечения к дисциплинарной ответственности.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы не имеют легального закрепление в ТК РФ, однако имеют научное определение:

- *материальная ответственность* - обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне возместить его в размере и порядке, установленном законодательством.

Кроме того, в ТК РФ закреплён порядок привлечения сторон трудовых отношений к материальной ответственности.

Обзор рекомендуемой литературы:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169221.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Бекетова Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника // Трудовое право. 2016. N 2.

Бобровская Е. Материальная ответственность директора за ущерб, причиненный им в ходе управления компанией // Трудовое право. 2016. N 10.

Бобровская Е. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба // Трудовое право. 2016. N 11.

Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Материальная ответственность // Трудовое право. 2015. N 6.

Кириченко Н.С. К вопросу о сроках привлечения военнослужащих к материальной ответственности // Право в Вооруженных Силах. 2015. N 8.

Кондрашев К. Ошибки, допускаемые работодателем при привлечении работников к материальной ответственности // Трудовое право. 2015. N 5.

Когда работник несет материальную ответственность перед работодателем? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Когда работодатель несет материальную ответственность перед работником? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Кострова О.В., Вячеславова Е.А. Проблемы правоприменительных процедур института материальной ответственности // Российская юстиция. 2016. N 6.

Курекова О.В. Процедурные и процессуальные особенности распределения ущерба между работниками при коллективной материальной ответственности // Право и экономика. 2014. N 6.

Обухова Г.Н. Практические проблемы отсутствия единой процедуры привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 3.

Сагандыков М.С. К вопросу об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работников // Адвокат. 2016. N 2.

Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. N 7.

Царьков А. Попытки и практика взыскания материального ущерба с работника // Трудовое право. 2015. N 11.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем. Поскольку материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Главное условие наступления материальной ответственности стороны трудового договора зафиксировано в ст. 233 Трудового кодекса РФ. Таким условием является наличие ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

По размеру подлежащих выплат работнику несут перед работодателем два вида материальной ответственности: ограниченную и полную. Верхний предел ограниченной материальной ответственности определяется средним месячным заработком работника (см. ст. 241 ТК РФ). Верхний предел полной материальной ответственности определяется понятием «прямого действительного ущерба» (см. ст. 242 ТК РФ).

Порядок определения размера ущерба, причиненного работником и порядок его взыскания установлен ст. 246 – 250 Трудового кодекса РФ.

Виды материальной ответственности работодателя перед работником определены в ст. 234 – 237 Трудового кодекса РФ.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте определение материальной ответственности.
2. Перечислите условия наступления материальной ответственности.
3. Назовите виды материальной ответственности работодателя перед работником.
4. Назовите виды материальной ответственности работников перед работодателями.
5. В чём различие ограниченной материальной ответственности работников от полной материальной ответственности?
6. Дайте характеристику коллективной (бригадной) материальной ответственности работников.
7. Каковы правила для определения размера ущерба? Каков порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю?

Тема № 15. Гарантии и компенсации

План:

Вопрос 1. Понятия гарантий и компенсаций в трудовом праве.

Вопрос 2. Гарантии и компенсации, связанные с производством, правом работника на оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день.

Вопрос 3. Гарантии и компенсации, связанные с исполнением государственных и общественных обязанностей.

Вопрос 4. Гарантии и компенсации, связанные с одновременной работой и обучением работника.

Вопрос 5. Иные гарантии и компенсации работникам.

Цели и задачи:

1. Ознакомить учащихся с основами понятиями темы гарантии, компенсации по трудовому праву.
2. Изучить основные направления социальной политики Российской Федерации в сфере развития социальной защищенности работника.
3. Привить чувства ответственности за рациональное использование рабочего времени с целью получения глубоких и прочных знаний по курсу трудовое право.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, правовую регламентацию рабочего

времени и времени отдыха, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, нормирование труда.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата. Обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легальное закрепление в ТК РФ (ст. 164 ТК РФ).

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

- компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Евдокимов А.В. Разновидности независимых гарантий // Закон. 2016. N 3.

Егоров В. Социальные пособия в судебных решениях // ЭЖ-Юрист. 2015. N 46.

Даньшин Е.Б. Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов // Трудовое право. 2016. N 5

Захаров М.Л., Крылов К.Д. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. 2014. N 12.

Каковы условия и основания предоставления учебного отпуска? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Мионов Д.В. Гарантии и компенсации в сфере труда // Законодательство и экономика. 2016. N 1.

Москалева О. Споры, связанные с исполнением коллективного договора // Трудовое право. 2015. N 9.

Петров А.Я. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Адвокат. 2015. N 2.

Петров А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Административное право. 2014. N 3.

Цыпкина И.С. Компенсации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 6.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Порядок предоставления работникам гарантий и компенсаций определен Раздел VII Трудового кодекса РФ. Понятие гарантий и компенсаций содержится в статье 164 Трудового кодекса РФ. Необходимо отличать гарантии от компенсаций.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность закреплен в главе 24 Трудового кодекса РФ.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам при исполнении ими го-

сударственных или общественных обязанностей определен в главе 25 Трудового кодекса РФ.

Конкретный перечень гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, указан в гл. 26 ТК РФ.

Порядок предоставления других гарантий и компенсаций работникам определен в главе 28 Трудового кодекса РФ.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте определение гарантий и компенсаций.
2. Какие Вы знаете виды гарантий и компенсаций?
3. Какие гарантии и компенсации предоставляются при направлении работников в служебные командировки?
4. Какие гарантии и компенсации предоставляются при переезде на работу в другую местность?
5. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
6. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?
7. Охарактеризуйте порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Тема № 16. Дисциплина труда

План:

- Вопрос 1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
- Вопрос 2. Правила внутреннего трудового распорядка.
- Вопрос 3. Меры поощрения и порядок их применения.
- Вопрос 4. Понятие дисциплинарного проступка и его элементы.
- Вопрос 5. Понятие дисциплинарной ответственности и ее основные черты.
- Вопрос 6. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения и обжалования.
- Вопрос 7. Особенности дисциплинарной ответственности некоторых категорий работников.

Цели и задачи:

1. Ознакомить учащихся с понятием дисциплинарной ответственности.
2. Изучить порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
3. Определить возможные к применению меры поощрения и дисциплинарного

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок расторжения трудового договора, режимы рабочего времени и времени отдыха.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легальное закрепление в ТК РФ (ст. 189 ТК РФ).

- *дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- *правила внутреннего трудового распорядка* - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Обзор рекомендуемой литературы:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Аббасова Е.В., Васильев В.А. Развитие управления дисциплиной труда представительными органами работников // Российская юстиция. 2016. N 2.

Брунер Р.А., Климкина Е.В. Досрочное снятие ранее наложенного на государственного служащего дисциплинарного взыскания: проблемы применения // Современное право. 2016. N 7.

Волкова В.В. Основание для применения поощрения государственных служащих // Современное право. 2013. N 6.

Вправе ли работодатель штрафовать работника? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Грабовский И.А., Лиликова О.С. Дисциплинарная ответственность на государственной гражданской службе // Юрист. 2013. N 17.

Добробаба М.Б. Проблема совершенствования системы дисциплинарных взысканий, применяемых в рамках служебно-деликтных дисциплинарных правоотношений // Административное и муниципальное право. 2016. N 1.

Еремина С.Н. Правила внутреннего трудового распорядка у индивидуального предпринимателя // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Еремина С.Н. Правила внутреннего трудового распорядка у индивидуального предпринимателя // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Забрамная Е.Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 3.

Кирикова В., Матюшина Н. Привлечение работника к ответственности таит в себе некую казуистичность // Трудовое право. 2016. N 8.

Киселев А. Право на обеспечение условий соблюдения дисциплины труда: иллюзия или реальность? // СПС КонсультантПлюс. 2013.

Комбарова М. Увольнение за прогул // Трудовое право. 2014. N 4.

Ломакина Л.А. Влияние судебной практики на совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2015. N 4.

Нечаева Т. Правила внутреннего трудового распорядка // ЭЖ-Юрист. 2016. N 44.

Нечаева Т. Правила внутреннего трудового распорядка // ЭЖ-Юрист. 2016. N 44.

Обухова Г.Н. Право на защиту в процессе привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Российский юридический журнал. 2013. N 6.

Пластинина Н. Практика успешного восстановления уволенных за неоднократные нарушения дисциплины // Трудовое право. 2014. N 3.

Сорокин А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине // Трудовое право. 2015. N 11.

Теряевский Е.А. Поощрение как форма стимулирования муниципальных служащих в со-

временной России (с учетом опыта Пензенской области) // Конституционное и муниципальное право. 2013. N 3.

Трофимова В. Наказания сотрудников за искажение итогов труда. Ответственность за искажение бухгалтерской отчетности // Трудовое право. 2016. N 2.

Уваева М. Невыполнение правил распорядка // Трудовое право. 2015. N 11.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Понятие дисциплины труда представлено в ст. 189 ТК РФ. Понятие дисциплина труда следует отличать от понятий «технологическая дисциплина» и «производственная дисциплина». Технологическая дисциплина работников – это часть их дисциплины труда и заключается она в соблюдении технических правил на производстве. Производственная дисциплина означает порядок на производстве.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Определение Правил внутреннего трудового распорядка организации содержится в ст. 189 ТК РФ.

Поощрение за труд — это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда.

Дисциплинарным проступком называется неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков, имеет элементы: субъект, субъективную сторону, объективную сторону, объект. Необходимо раскрыть содержание этих признаков и элементов.

Виды дисциплинарных взысканий, по общему правилу применяемых к работникам, закреплены в ст. 192 ТК РФ. Данный перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, поэтому работодатель не имеет права дополнять его другими видами дисциплинарных взысканий.

Порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ, обязателен для всех работодателей. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Каково понятие и содержание дисциплины труда по трудовому праву?
2. Каковы методы обеспечения трудовой дисциплины?
3. Какими нормативными актами регулируется трудовая дисциплина?
4. Какие меры поощрения работников установлены трудовым законодательством?
5. Что следует понимать под дисциплинарной ответственностью работника?
6. Что представляет собой дисциплинарный проступок?
7. В чем отличие общей дисциплинарной ответственности от специальной?
8. Какие дисциплинарные взыскания предусмотрены Трудовым кодексом РФ?
9. Каков порядок наложения дисциплинарного взыскания?
10. Каков порядок обжалования дисциплинарного взыскания?
11. Каков порядок снятия дисциплинарного взыскания?

Тема № 17. Заработная плата и нормирование труда

План:

Вопрос 1. Понятие оплаты труда и заработной платы.

Вопрос 2. Системы заработной платы.

Вопрос 3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

Вопрос 4. Правовая охрана заработной платы.

Вопрос 5. Нормирование труда.

Цели и задачи:

1. Ознакомить учащихся с основами правового регулирования заработной платы и нормирования труда в Российской Федерации

2. Изучить основные понятия темы Оплата труда и Нормирование труда.

3. Ознакомить обучающихся с особенностями исчисления заработной платы работников бюджетной сферы.

4. Подчеркнуть роль государственного контроля и правовой регламентации по вопросу заработной платы и нормирования труда.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, правовую регламентацию рабочего времени и времени отдыха, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата. Обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легальное закрепление в ТК РФ.

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Абузарова Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России // Законодательство и экономика. 2016. N 10.

Гусаров И. Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах // Трудовое право. 2016. N 12.

Егоров В. Выдача зарплаты иностранному работнику // ЭЖ-Юрист. 2016. N 49. С. 14.

Еремина С.Н. Исковое заявление о взыскании заработной платы // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Зайков Д.Е. Ограничение размера заработной платы как нарушение трудовых прав работников военных организаций // Право в Вооруженных Силах. 2016. N 9-10.

Ковалев А. Судебная практика по спорам о нормировании труда // Трудовое право. 2014. N 11.

Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 3.

Матюшина Н. Работодателям все сложнее безнаказанно платить "черную" зарплату // Трудовое право. 2016. N 7.

Моцная О.В., Чиканова Л.А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации // Журнал российского права. 2016. N 6.

Мун О. Нормирование труда: судебные споры // Трудовое право. 2014. N 8.

Трофимова Г.А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии // Российский юридический журнал. 2014. N 1.

Туркина Е. Кто получит премию - практические рекомендации и судебная практика // Трудовое право. 2016. N 10.

Сухаренко А. Зарплата в срок // ЭЖ-Юрист. 2016. N 33. С. 2.

Прохоров Л.А., Прохорова М.Л. Эффективность уголовно-правовых гарантий реализации права на оплату труда и получение установленных законом выплат (ст. 145.1 УК РФ) // Российский следователь. 2016. N 19.

Южалин А. Нормирование труда: практические сложности // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. N 7.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Определение заработной платы содержится в ст. 129 Трудового кодекса РФ. В этом определении содержится указание на три составные части заработной платы: а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, б) компенсационные выплаты, в) стимулирующие выплаты.

Система оплата труда — способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами. Различают две основные системы заработной платы работников — повременную и сдельную, а также дополнительную — премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей в сочетании с какой-либо основной. Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Дайте определение заработной платы.
2. Перечислите основные принципы правовой организации заработной платы.
3. Перечислите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. При каких условиях производится ограничение удержаний из заработной платы?
5. Каков порядок выплаты заработной платы?

6. Какова ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику?
7. Охарактеризуйте тарифную систему оплаты рабочих и служащих.
8. Какие Вы знаете системы оплаты труда?
9. Дайте определение нормированию труда.
10. Перечислите виды норм труда.
11. Как производится оплата труда в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных?
12. Каков порядок исчисления заработной платы?

Тема № 18. Охрана труда

План:

Вопрос 1. Понятие и принципы охраны труда.

Вопрос 2. Организация охраны труда на предприятии. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.

Вопрос 3. Обеспечение прав работников на охрану труда.

Вопрос 4. Охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

Вопрос 5. Охрана труда несовершеннолетних.

Вопрос 6. Несчастные случаи на производстве, порядок их расследования.

Цели и задачи:

1. Изучить основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Ознакомить обучающихся с государственными нормативными требованиями охраны труда.
3. Определить порядок расследования несчастных случаев.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок расторжения трудового договора, режимы рабочего времени и времени отдыха, основания привлечения к дисциплинарной ответственности.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легального закрепление в ТК РФ (ст. 209 ТК РФ):

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

- *безопасные условия труда* - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

- *государственная экспертиза условий труда* - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Аббасова Е.В. Охрана труда: некоторые вопросы правового регулирования // Российская юстиция. 2016. N 12.

Акатнова М.И. Возмещение вреда от несчастного случая на производстве как одна из гарантий права работников на охрану труда: международный аспект // Социальное и пенсионное право. 2016. N 2.

Акатнова М.И. Возмещение вреда от несчастного случая на производстве как одна из гарантий права работников на охрану труда: международный аспект // Социальное и пенсионное право. 2016. N 2.

Герасименко Н. Кто ответит за охрану труда подрядчиков? // ЭЖ-Юрист. 2015. N 45.

Герасименко Н. Охрана труда - 2017 // ЭЖ-Юрист. 2016.

Петров А.Я. Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Законодательство и экономика. 2016. N 7.

Как работнику получить выплаты при несчастном случае на производстве? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Кузина М. Охрана труда: соблюдать и/или ждать штрафов? // Административное право. 2015. N 2.

Лазарева Н. Несчастный случай на производстве // ЭЖ-Юрист. 2014. N 10.

Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Первая часть // Трудовое право. 2015. N 6.

Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Вторая часть // Трудовое право. 2015. N 7.

Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Третья часть // Трудовое право. 2015. N 8.

Петров А.Я. Охрана труда: раздел X ТК РФ нуждается в кардинальных и срочных поправках // Российская юстиция. 2015. N 11.

Москалева О. Распределение ответственности при несчастных случаях // Трудовое право. 2015. N 4.

Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. N 11

Столярова А. Обзор судебной практики обжалования отказов страховых компаний в выплате страхового возмещения по договорам страхования от несчастных случаев и болезней (риска утраты трудоспособности вследствие наступления инвалидности I, II группы), оформляемым гражданами при получении кредитов // Трудовое право. 2015. N 3.

Сухорукова С. Страховое возмещение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве // Трудовое право. 2016. N 7.

Ходусов А.А. Нарушение требований охраны труда в действующем законодательстве России и зарубежных стран // Безопасность бизнеса. 2016. N 2.

Чудова Е.А. Правовые проблемы создания и деятельности службы охраны труда в организации // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 3.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Понятие охраны труда дано в ст. 209 Трудового. Положения по организации охраны труда на предприятии содержатся в ст. 216-218 Трудового кодекса РФ. Обязанности работодателя в области охраны труда зафиксированы в ст. 212 – 213 Трудового кодекса РФ. Обязанности работника в области охраны труда представлены в ст. 214 Трудового кодекса РФ.

Гарантии по обеспечению реализации прав работников на охрану труда указаны в

ст. 220-231 ТК РФ. Необходимо прокомментировать указанные нормы с помощью учебной литературы или Комментариев к ТК РФ.

Особенности регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями представлены в главе 41 ТК РФ.

Подробная характеристика несчастных случаев на производстве и порядок их расследования содержатся в ст. 227-231 Трудового кодекса РФ.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
2. В чём заключается организация охраны труда на предприятии?
3. Перечислите основные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
4. Перечислите основные обязанности работника в области охраны труда.
5. В чем заключается обеспечение прав работников на охрану труда?
6. Охарактеризуйте особенности охраны труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
7. Охарактеризуйте особенности охраны труда несовершеннолетних.
8. Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

Тема № 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

План:

Вопрос 1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Вопрос 2. Труд работников, не достигших возраста восемнадцати лет.

Вопрос 3. Правовое регулирование труда совместителей.

Вопрос 4. Особенности правового регулирования труда работников, работающих вахтовым методом.

Вопрос 5. Регулирование труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц и на дому.

Вопрос 6. Труд лиц, работающих на Крайнем Севере и местностях, приравненных к Крайнему Северу.

Вопрос 7. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.

Вопрос 8. Правовое регулирование педагогической деятельности.

Вопрос 9. Работа за границей (дипломатические консульства, представительства и т.п.). Особенности правового регулирования.

Вопрос 10. Трудовая деятельность государственных и муниципальных служащих.

Цели и задачи:

1. Определить и усвоить характерные критерии, которые установлены законодателем для возможности установить специальные правила для правового регулирования труда отдельных категорий работников;
2. Научить студентов отличать и применять полученные знания.
3. Привить навыки унификации и дифференциации в сфере регулирования труда, что является показателем определенной подготовленности к получаемой специальности.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения расторжения трудового договора, режимы рабочего времени и времени отдыха, нормы труда, требования к безопасности условий труда.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легального закрепление в ТК РФ:

- *особенности регулирования труда* - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила;

- *руководитель организации* - физическое лицо, которое в соответствии ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

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

- *сезонные работы* - работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев;

- *вахтовый метод* - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания;

- *надомники* - лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

Обзор рекомендуемой литературы:

Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / под ред. К. Н. Гусова., Москва : Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392146710.html>).

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Бартенев Д.Г. Запрещенные профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? // Международное правосудие. 2016. N 3.

Бубнова М. Агроректор: споры с сезонными работниками // Трудовое право. 2016. N 9.

Дученко О. Сезонный труд: особенности регулирования // Трудовое право. 2013. N 3.

Егоров В. Вахтовый метод в судебных решениях // ЭЖ-Юрист. 2014. N 20.

Как получить дополнительно оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Кашлакова А.С. Охрана труда работников при нетипичных формах занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 1.

Князева Е. Когда уволить беременную? // ЭЖ-Юрист. 2016. N 31

Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. N 7.

Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. N 10.

Самсонова В. Работники-отцы: судебная защита трудовых прав // ЭЖ-Юрист. 2016. N 25.
Слесарев С. Молодой специалист: особенности трудовых отношений // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Панкова О.Б. Проблемы правового регулирования статуса лиц, замещающих государственные и муниципальные должности // Законность. 2017. N 2.

Пластинина Н. Трудовые споры по вопросам вахты // Трудовое право. 2015. N 9.

Петров А.Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая аспекты // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 3.

Уварова Е. Перевод генерального директора с работы по совместительству на основное место работы // Трудовое право. 2015. N 5.

Чернокальцев Д. За что ответит руководитель? // ЭЖ-Юрист. 2016. N 43.

Что следует учесть родителям, если несовершеннолетний ребенок заключает трудовой договор? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющиеся в законодательстве // Медицинское право. 2016. N 1.

Филаткина А.П. Надомная и дистанционная работа: сравнительный анализ действующего законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 1.

Краткие выводы по итогам изучения дисциплины:

Вопросы особенностей регулирования труда отдельных категорий работников закреплены в части четвертой раздела XII.

Под особенностями регулирования труда согласно ст.251 ТК РФ понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Раздел XII состоит из 16 глав, которые посвящены регулированию труда различных категорий работников.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Что такое особенности регулирования труда по действующему трудовому законодательству?

2. Какие категории работников, и по каким критериям имеют особенности правового регулирования их труда, определяет ТК РФ?

3. Не является ли нарушением принципа равенства граждан вне зависимости от их пола, установление более благоприятных условий труда женщин?

4. Какие категории работников подлежат особой социальной защите государства в рамках действующего трудового законодательства?

5. Охарактеризуйте правовое положение работника, который трудится у работодателя – физического лица.

6. Сколько трудовых договоров может заключить совместитель? Имеются ли различия правового статуса у работника, являющегося совместителем и работника, совмещающего свою должность с другой должностью?

7. Выполнение работы, в каких местностях влияет на особенности правового регулирования труда работника?

8. Кто по действующему трудовому законодательству являются работниками в религиозной организации? Относятся ли к данной категории священнослужители?

Тема № 20. Защита трудовых прав работников

План:

Вопрос 1. Сущность способов защиты трудовых прав и законных интересов работников и их виды. Общая характеристика.

Вопрос 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Органы и их компетенция.

Вопрос 3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Цели и задачи: получить основополагающие знания по вопросам правовой защиты прав и свобод сторон трудового договора. При этом, по изучению данного модуля, студенты должны свободно ориентироваться не только в нормативно-правовом массиве трудового права, но и в нормах действующего законодательства других отраслей отечественного права, в частности, гражданского процесса, административного законодательства и других

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения расторжения трудового договора, режимы рабочего времени и времени отдыха, нормы труда, требования к безопасности условий труда, основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы не имеют легального закрепление в ТК РФ.

- *федеральная инспекция труда* - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Обзор рекомендуемой литературы:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169221.html>).

Гусов К.Н., Бондаренко Э.Н., Трудовое право России. Практикум: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392154180.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 1.

Воробьев С.Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры // Законность. 2014. N 4.

Глушко К. Трудовые споры с участием профсоюза // Трудовое право. 2015. N 7.

Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения // Журнал российского права. 2016. N 7.

Еремина С.Н. Защита трудовых прав работников в суде: проблемные вопросы // Российский судья. 2016. N 4.

Князева Н.А. Защита трудовых прав групп работников // Журнал российского права. 2016. N 11.

Сапфинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. N 1.

Саурин С.А. Проблемы защиты прав работников, занятых в неформальном секторе // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 4.

Скачкова Г.С. Работодатель - индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2.

Стародумов Ю.О. Защитит ли профсоюз коллективный договор? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 1.

Сыченко Е. Практика Европейского суда по правам человека по защите трудовых и пенсионных прав граждан // Административное право. 2014. N 1.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Раздел XIII ТК РФ посвящен защите трудовых прав и свобод, рассмотрению и разрешению трудовых споров. Также в нем говорится об ответственности за нарушение трудового законодательства. В частности, на основании ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Какие способы защиты трудовых прав и свобод установлены действующим трудовым законодательством?
2. Какое место среди государственных органов, осуществляющих защиту трудовых прав и свобод, занимает Федеральная инспекция труда?
3. Какова роль прокуратуры в осуществлении защиты трудовых прав и свобод?
4. Что представляет собой самозащита трудовых прав? Какие формы самозащиты устанавливает законодатель?
5. В чем заключается защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами?

Тема № 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

План:

- Вопрос 1. Причины и условия возникновения трудовых споров. Виды трудовых споров.
- Вопрос 2. Понятие индивидуального трудового спора.
- Вопрос 3. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
- Вопрос 4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
- Вопрос 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
- Вопрос 6. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
- Вопрос 7. Понятие коллективного трудового спора, его предмет и стороны.
- Вопрос 8. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
- Вопрос 9. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
- Вопрос 10. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- Вопрос 11. Реализация права на забастовку и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку.
- Вопрос 12. Порядок признания забастовки незаконной.

Цели и задачи: получить основополагающие знания по процедуре защиты нарушенных трудовых прав работников, порядке проведения забастовок.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения расторжения трудового договора, режимы рабочего времени и времени отдыха, нормы труда, требования к безопасности условий труда, основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы имеют легального закрепление в ТК РФ.

- *индивидуальный трудовой спор* - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

- *коллективный трудовой спор* - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Обзор рекомендуемой литературы:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Александрова Н. Трудовые споры по отношениям, вытекающим из аутсорсинга. Кто надлежащий ответчик? // Трудовое право. 2016. N 5.

Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 7.

Болдырев В.А. Статус руководителя организации: корпоративные и трудовые споры // Адвокат. 2015. N 5.

Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Ущерб здоровью // Трудовое право. 2015. N 8.

Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. N 9.

Глушко К. Трудовые споры с участием профсоюза // Трудовое право. 2015. N 7.

Головина С.Ю. Медиация и посредничество в трудовых спорах: сравнительный анализ // Арбитражный и гражданский процесс. 2016. N 11.

Грабовский И.А., Лиликова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. N 18.

Драчук М.А. Публичные начала в трудовом споре как причина федеральной юрисдикции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2.

Еремина С.Н. Мировое соглашение по трудовым спорам // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Зайцева Л.В. Посредничество в отношениях, регулируемых трудовым правом // Трудо-

вое право в России и за рубежом. 2016. N 2.

Ибрагимова Ф. Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам // Трудовое право. 2016. N 11.

Как работнику обжаловать дисциплинарное взыскание? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. N 1.

Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. N 10.

Миронова А.Н. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о прекращении трудового договора // Адвокат. 2015. N 12.

Новые правила рассмотрения трудовых споров в суде. Усиление ответственности за невыплату заработной платы // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Пластинина Н. Трудовые споры по вопросам вахты // Трудовое право. 2015. N 9.

Петров А.Я. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора // Адвокат. 2016. N 2.

Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования // Законодательство и экономика. 2015. N 7.

Петров А.Я. "Непримирительная" процедура разрешения коллективных трудовых споров // Законодательство и экономика. 2015. N 9.

Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. N 6.

Ханукаева Т.Э. Предмет и виды трудовых споров о праве: сравнительный анализ // Право и экономика. 2016. N 11.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Причины возникновения трудовых споров – это негативные факторы (субъективные), которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности (привести примеры таких причин). Условия возникновения трудовых споров – это негативные факторы (объективные), которые способствуют большему количеству трудовых споров или значительно обостряют возникший спор (привести примеры таких условий). Виды трудовых споров могут быть выделены по следующим критериям: 1) по субъектному составу; 2) по характеру разногласий; 3) по порядку рассмотрения. Могут быть применены также другие критерии классификации. Необходимо кратко охарактеризовать выделяемые виды трудовых споров.

Понятие индивидуального трудового спора представлено в ст. 381 ТК РФ.

В соответствии со ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются следующими органами: комиссиями по трудовым спорам (КТС); судами.

Понятие коллективного трудового спора содержится в ст. 398 ТК РФ. Предметом коллективного трудового спора являются законные интересы и права объединенных в трудовые коллективы работников.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из последовательных трех или двух этапов примирительных процедур: 1) рассмотрение спора примирительной комиссией, 2) рассмотрение спора с участием посредника, 3) рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Порядок проведения забастовки представлен в ст. 409 - 418 ТК РФ. Право на забастовку как

способ разрешения коллективного трудового спора закреплено ст. 37 Конституции РФ.

Право на забастовку *может быть ограничено федеральным законом* (ст. 413 ТК РФ).

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Каковы причины и условия возникновения трудовых споров?

2. Раскройте понятие трудового спора.
3. Проведите классификацию трудовых споров.
4. Раскройте понятие индивидуального трудового спора.
5. Назовите органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Охарактеризуйте подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
6. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и суде?
7. Как исполняются решения КТС и суда по трудовым спорам?
8. Сформулируйте понятие коллективного трудового спора.
9. Какие существуют этапы мирных процедур разрешения коллективных трудовых споров?
10. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже?
11. Что такое забастовка и каков порядок её объявления?
12. Каковы последствия законной и незаконной забастовок?
13. Каковы права и обязанности органа, возглавляющего забастовку?

Тема № 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

План:

1. Понятие и принципы международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ): роль, цели, функции и задачи.
 2. Международные акты, закрепляющие основные права человека в области труда.
 3. Международные акты, регулирующие условия труда.
 4. Международные акты, направленные на правовое регулирование занятости.
 5. Международно-правовое регулирование охраны труда
 6. Международно-правовое регулирование социального партнерства в сфере труда.
- Мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Цели и задачи: получить основополагающие знания о значении международно-правового регулирования труда, субъектах, источниках и принципах международно-правового регулирования труда. Изучить деятельность Международной организации труда (МОТ), ее основные функции и задачи. Определить соотношение международно-правового и российско-правового регулирования труда. Ознакомиться с Конвенциями МОТ о труде и их классификация, Конвенциями и рекомендациями МОТ, ратифицированными Российской Федерацией.

Требования к уровню подготовленности студента: необходимо знать принципы трудового права, права и обязанности работника и работодателя.

Характеристика основного понятийно-терминологического аппарата, обеспечивающего успешное восприятие программного материала темы: основные понятия темы не имеют легального закрепления в ТК РФ.

Обзор рекомендованной литературы:

Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169221.html>).

Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. - Москва : Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392163496.html>).

Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т.А. - М. : Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392178773.html>).

Материалы, доступные в СПС «Консультант-Плюс»:

Давлетгильдеев Р.Ш., Сычева О.В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. N 6.

Егоров С.А. Трехстороннее сотрудничество в развитии и реализации международных стандартов труда // Международное публичное и частное право. 2014. N 5.

Изотова Е.Н. К вопросу об актуальности Женевской конвенции "О статусе беженцев" 1951 года // Административное право и процесс. 2016. N 10.

Икрами З.А. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда в странах - членах ШОС // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 1.

Сергеев Ю.Д., Калецкий Е.Г. Правовые аспекты охраны здоровья несовершеннолетних, занятых трудовой деятельностью: имплементация положений международных договоров в законодательство России // Медицинское право. 2016. N 6.

Скачкова Г.С. Международные трудовые стандарты и регулирование труда иностранцев в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 3.

Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. 2015. N 4.

Краткие выводы по итогам изучения темы:

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формальным выражением такого регулирования являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, Америке, Африке, на Ближнем Востоке, а также в двусторонних договорах между государствами.

Международные стандарты труда — нормативная субстанция международного трудового права — одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств.

Сегодня можно выделить следующие основные направления воздействия международных трудовых стандартов на российское трудовое право:

- прямое применение международных актов в случае их ратификации РФ;
- включение международных норм в текст российских законов, подзаконных актов, коллективных договоров:

- реализация положений, ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства.

Все конвенции и рекомендации МОТ о труде могут быть классифицированы исходя из их содержания по объекту регулирования: 1) вопросы трудоустройства и реализации права на труд; 2) труд при отклонениях от нормальных условий труда; 3) вопросы занятости, профессиональной ориентации и подготовки; 4) рабочее время и время отдыха; 5) вопросы оплаты труда; 6) охрану труда, повышение квалификации.

Контрольные вопросы для самопроверки знаний:

1. Назовите основные международные акты о труде.
2. Система источников международно-правового регулирования труда.
3. Общая характеристика актов Международной организацией труда.
4. Социально-трудовые права в Международных пактах ООН.
5. Назовите понятие основополагающих международных стандартов труда.
6. Структура Международной организации труда и основные функции ее органов.

7. Порядок принятия конвенций Международной организацией труда.
8. Статусы конвенций и рекомендаций Международной организации труда.
9. Вступление в силу международных норм о труде.
10. Особенности применения международных норм о труде в российском трудовом праве.
11. Особенности ратификации Российской Федерацией Европейской социальной хартии Совета Европы.

6.4. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным Приказом от 21.01.2016 № 12/1 ВлГУ, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной и итоговой аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине «Трудовое право» предусматривается:

- замена устного ответа на письменный ответ (на практическом занятии, при сдаче рейтинг-контроля, зачета, экзамена);
- увеличение продолжительности времени на выполнение заданий рейтинг-контроля, зачета, экзамена.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ)

Тема 1. Предмет, метод, функции и система трудового права

Цель:

1. Изучить основные понятия трудового права.
2. Ознакомить обучающихся с проблемами теории и практики трудового права.

План занятия:

1. Понятие права на труд в его историческом значении
2. Регулирование труда на различных этапах общественного развития.
3. Понятие трудового права как отрасли права.
4. Предмет трудового права.
5. Метод трудового права.
6. Система трудового права как отрасли права.
7. Сфера действия норм трудового права.
8. Юридически значимые обстоятельства в трудовом праве.
9. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями (гражданским, административным, предпринимательским и правом социального обеспечения).
10. Предмет, методы и система науки трудового права.
11. Цели и задачи трудового законодательства.

12. Функции трудового права.

Технологии преподавания:

Дискуссия, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

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

Задача 2.

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

Задача 3.

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

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Доказанность каких юридических значимых обстоятельств позволяет сделать вывод о возникновении трудовых отношений?
2. Соответствует ли перечень отношений, перечисленных в статье 1 ТК РФ, структуре Трудового кодекса РФ?
3. Является ли перечень трудовых отношений, перечисленных в статье 1 ТК РФ, исчерпывающим?
4. Юридически значимые обстоятельства, определяющие сферу действия норм трудового права.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право: учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова.– СПб., 2015.

Анисимов А. Л. Основные начала трудового законодательства, изменение общих положений ТК РФ : краткий коммент. // Трудовое право. – 2012. – № 2. – С. 13-17.

Архипов В. В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора : краткий обзор / В. В. Архипов // Законодательство и экономика. – 2013. – № 4. – С. 28-32.

Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права// Сов. государство и

право. – 1971. – № 10. – С.35-39.

Бобылев А. Н. Современное толкование системы права и системы законодательства // Государство и право. – 2008. – № 2. – С.21-25.

Бочарникова М. А. Противоречия в трудовом законодательстве Российской Федерации и субъектов РФ// Журн. рос. права. – 2010. – № 4. – С.11-15.

Тема 2. Источники трудового права

Цель:

1. Изучить систему источников трудового права.
2. Определить систему источников трудового права.

План занятия:

1. Понятие источников трудового права и их особенности.
2. Классификация источников трудового права.
3. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
4. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
5. Централизованное, региональное, местное и локальное регулирование отношений в сфере труда.
6. Конституция РФ в системе источников трудового права.
7. Международно-правовое регулирование труда.
8. Федеральные законы и подзаконные акты в системе источников трудового права.
9. Законы, подзаконные акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления в системе источников трудового права.
10. Роль Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений.
11. Место соглашений, коллективных договоров, иных локальных актов организаций в регулировании трудовых отношений.

Технологии преподавания:

Дискуссия, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник обжаловал в суде отказ в приеме на работу по причине отсутствия регистрации в населенном пункте, где расположена организация, с которой он намеревался заключить трудовой договор. В обоснование своего заявления работник ссылался на ст.19 Конституции РФ и ст.64 ТК РФ. Суд отказал в удовлетворении жалобы со ссылкой на Закон субъекта Российской Федерации, в котором запрещается принимать на работу лиц, у которых отсутствует регистрация на территории данного субъекта РФ. Данное решение обусловлено защитой права на трудоустройство лиц, проживающих на территории субъекта РФ. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 2.

Работник ликвидируемой в связи с банкротством организации обратился в суд с заявлением о взыскании задолженности по заработной плате в привилегированном порядке, как это предусмотрено Конвенцией МОТ №173 Защита прав работников при неплатежеспособности работодателей. Суд отказал в применении данной Конвенции, поскольку она не ратифицирована. Может ли правоприменитель руководствоваться нератифицированной Конвенцией? Каково значение Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда в приме-

нении конвенций МОТ?

Задача 3.

Законом Республики Башкортостан "Об охране труда" предусмотрена выплата единовременного пособия при гибели работника на производстве работодателем в размере ста месячных заработков работника. В федеральном законодательстве эта выплата предусмотрена за счет средств Фонда социального страхования РФ в размере 60 МРОТ. В связи с чем иждивенцы погибшего обратились в суд с иском о взыскании единовременного пособия в размере 100 месячных заработков погибшего работника. Орджоникидзевский районный суд г. Уфы данное требование удовлетворил. Однако Верховный Суд РФ вынес новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований. В своем решении Верховный Суд РФ указал, что возникшие отношения регулируются гражданским законодательством, которое отнесено к ведению Российской Федерации. Поэтому субъект Российской Федерации превысил полномочия при издании указанного Закона. Соответствует ли закону судебное решение? Каковы пределы нормотворчества субъектов Российской Федерации в сфере труда?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства, определяющие применение источников трудового права.
2. Принципы разрешения противоречий, имеющих в содержании нормативных правовых актов трудового права.
3. Юридически значимые обстоятельства, отличающие локальный нормативный акт от локального правоприменительного акта.
4. Какие факторы могут быть использованы для создания специального законодательства в сфере труда?

Литература:

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва : Проспект, 2015.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016.

Драчук М.А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. - № 3. – С.38-42.

Ершова, Е.А. Правовая природа постановлений Европейского суда по правам человека / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2009. - № 2. – С.15-17.

Лескова Ю.Г., Диденко А.А. Корпоративные акты как источники корпоративного права // Журнал предпринимательского и корпоративного права. 2016. - № 4. – С.22-25.

Тема 3. Принципы трудового права

Цель:

1. Изучить понятие принцип права.
2. Определить систему и квалификацию принципов трудового права.
3. Выявить соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.

План:

1. Понятие правовых принципов и их виды.
2. Отраслевые принципы трудового права:
- свобода труда и запрещение принудительного труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
 - обеспечение справедливых условий труда;
 - равенство прав и возможностей работников;
 - обеспечение справедливой, своевременной и достойной оплаты труда;
 - равная оплата за труд равной ценности;
 - запрещение дискриминации;
 - наличие объединений по защите прав и интересов в сфере труда;
 - участие работников в управлении организацией;
 - сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
 - ведение коллективных переговоров по регулированию отношений в сфере труда;
 - обязательное возмещение вреда, причиненного работнику в процессе трудовой деятельности;
 - осуществление государственных гарантий в сфере труда и контроль за их исполнением;
 - обеспечение защиты трудовых прав;
 - обеспечение права на ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
 - выполнение работником возложенных на него договором трудовых обязанностей;
 - профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;
 - обеспечение защиты, достоинства работников в период трудовой деятельности;
 - обеспечение обязательного социального страхования работников;
 - защита трудовых прав не запрещенными законом способами.
3. Соотношение общих, межотраслевых и отраслевых принципов.
4. Реализация принципов трудового права через права и обязанности субъектов.

Технологии преподавания:

Дискуссия, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник обжаловал в суде график отпусков, указав, что в связи с предоставлением женщине очередного отпуска перед отпуском по беременности и родам, нарушено его право на использование отпуска в летнее время. Свое заявление работник мотивировал ссылкой на ст.19 Конституции РФ, гарантирующую равенство прав и обязанностей независимо от пола. Каково соотношение общих и отраслевых принципов? Подлежат ли требования работника удовлетворению?

Задача 2.

Работник заключил с работодателем дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому работник получал ссуду в банке и передал ее работодателю для получения от него дополнительного дохода. При этом работодатель обязался выполнять условия договора работника с банком о возврате ссуды. От выполнения данных обязательств работодатель уклонился. Работник обратился в суд с заявлением о признании дополнительного соглашения недействительным, так как он при его заключении находился в зависимости от работодателя. Представители работодателя в суде утверждали, что при заключении дополнительного соглашения действовал межотраслевой принцип свободы и равноправия сторон договора, который при заключении дополнительного соглашения не был нарушен. Каково соотношение межотраслевых и отраслевых принципов? Могут ли быть удовлетворены требования работника?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. К каким отношениям применимы принципы трудового права?
2. Соотношение норм принципов с другими нормами трудового права.
3. Реализация принципов через права и обязанности участников трудовых отношений. Ответ обоснуйте на примере принципа обеспечения справедливых условий труда.

4. Принцип обеспечения защиты достоинства работника в период трудовой деятельности.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Принципы российского трудового права : монография / И. К. Дмитриева; М-во юстиции Рос. Федерации, Рос. правовая акад. - М. :Цифровичок, 2004 (Изд-во Цифровичок). - 332 с.

Аленина И.В. Разрешение коллизий в трудовом праве с применением принципа приоритета норм с большим для работника объемом прав и гарантий // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 1. – С. 44-47.

Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. № 1.

Иващенко В. Г. - Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права // Вестник Башкирского университета - 2012г. - №2. – С.46-51

Лебедева М.А. Правила немецких спортивных федераций о переходе спортсменов в свете принципа свободы выбора профессии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 4. – С.18-23.

Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. - № 3.

Сагандыков М.С. - Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право - 2014г. - № 3. – С.51-57.

Тема 4. Субъекты трудового права

Цель:

1. Изучить понятие, свойства и классификацию субъектов трудового права.
2. Определить права и обязанности всех участников трудовых отношений.

План:

1. Понятие субъектов трудового права.
2. Классификация субъектов трудового права.
3. Правовой статус субъектов трудового права.
4. Граждане как субъекты трудового права.
5. Работодатели и их представители как субъекты трудового права.
6. Представители работников как субъекты трудового права.
7. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права.
8. Юрисдикционные органы как субъекты трудового права.

Технологии преподавания:

Работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник в течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возра-

жал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к заведующему гаражом о взыскании заработной платы. Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задача 2.

Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. В связи с чем работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя. Поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права. Правомерно ли решение государственного инспектора труда ?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать лицо субъектом трудового права.
2. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать государственные органы?
3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать юрисдикционные органы?
4. Участие органов местного самоуправления в отношениях, входящих в предмет трудового права.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Воскресенская Е.В. Проблемы правового статуса отдельных нетипичных субъектов трудового права // Ленинградский юридический журнал. 2015. - № 4. – С. 76-81.

Головина С.Ю. Особенности трудового статуса медицинских работников // Медицинское право. 2013. - № 6. – С.53-58.

Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4. С. 143 - 149.

Зайцева Л.В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях // Российский юридический журнал. 2016. - № 1. – С.92-96.

Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. - № 5. – С. 77-82.

Малинина Л.Ю. Руководитель организации и его ответственность перед работодателем // Юридический мир. 2016. - № 10. – С.22-27.

Пак С.В. Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, как субъекты трудового права // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. - № 6. - С.45-52.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Цель:

1. Изучить правовой статус профессиональных союзов (профсоюзов), их функции и гарантии их деятельности.

План:

1. Понятие профсоюза, право работников на объединение в профсоюзы.
2. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
3. Основные права профсоюзов, их классификация.
4. Гарантии осуществления прав профсоюзов.

Технологии преподавания:

Работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Профсоюз докеров обратился в суд с заявлением о признании незаконным решения совета директоров о реорганизации порта, так как при ее проведении допущены нарушения прав членов данного профсоюза, которые были уволены в связи с передачей функций организации, в которой они работали, другой организации. Суд отказал в удовлетворении заявления, так как профсоюз не является субъектом трудового права, поскольку он не зарегистрирован. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 2.

Профсоюз обратился в суд с заявлением о сложении штрафа с члена профсоюза, привлеченного к ответственности за опоздание на работу, а также о признании незаконным приказа руководителя организации, которым утверждено Положение о наложении штрафных санкций на нарушителей трудовой дисциплины. Суд отказал в рассмотрении заявления по причине отсутствия у профсоюза доверенности на обращение за судебной защитой от имени своего члена. Можно ли признать судебное постановление законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Основания участия профсоюза в отношениях, входящих в предмет трудового права.
2. Правовое значение учета мнения профсоюза при принятии решений работодателем.
3. Основания обращения профсоюза в юрисдикционные органы.
4. Основания для обращения профсоюза к работодателю с целью устранения нарушений трудового законодательства.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Адриановская Т.Л. Право профсоюзов на содействие занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 2. – С.12-17.

Жижерина Ю. Профсоюз: чего боятся работодатели // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. - № 12. – С.23-28.

Лютов Н.Л. Коррупционный потенциал законодательства о профсоюзах // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 4. – С.35-41.

Малинина О.В. Что нужно знать о профсоюзе? // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. - № 7. – С.28-32.

Тишин А.П. Учет мнения профсоюза при решении кадровых вопросов // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. - № 4. – С.66-70.

Уварова Е. Увольнение профсоюзных лидеров - споры и их анализ // Трудовое право. 2015. - № 10. – С.42-47.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

Цель:

1. Изучить понятие, систему и виды трудовых правоотношений, а также правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

План:

1. Система отношений в трудовом праве.
2. Понятие, содержание и субъекты трудового отношения.
3. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда.
4. Характеристика отношений по трудоустройству.
5. Организационно-управленческие отношения.
6. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.
7. Отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
8. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.
9. Отношения по материальной ответственности работников и работодателей.
10. Отношения по контролю за соблюдением трудового законодательства.
11. Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров.
12. Отношения по урегулированию коллективных трудовых споров.
13. Отношения по самозащите трудовых прав.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:**Задача 1.**

Работники районной больницы обратились в суд с иском к местной администрации о взыскании невыплаченной заработной платы и процентов за ее задержку. Суд в удовлетворении исковых требований отказал, поскольку субъектом трудовых отношений является районная больница, а не орган местного самоуправления. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным? Каков правовой статус органа местного самоуправления в трудовых отношениях?

Задача 2.

Военнослужащий обратился в суд с иском о взыскании процентов на основании ст. 236 ТК РФ за задержку денежного довольствия. Суд в удовлетворении заявления отказал, так как между военнослужащим и воинской частью возникли административные, а не трудовые отношения. Поэтому нормы трудового права к ним не могут быть применены. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Основания возникновения трудовых отношений.
2. Основания участия представителей работников в отношениях по установлению условий труда.
3. Основания участия представителей работников в отношениях по применению норм трудового права.
4. Обстоятельства, позволяющие отличить трудовые отношения от гражданских в сфере труда.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право: учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 192 с.

Горшкова Л. Трудовые правоотношения. Учет компенсации проезда сотрудникам, имеющим разъездной характер работы // Финансовая газета. 2016. - № 8. – С.24-29.

Демидов Н.В. Прекращение трудового правоотношения: вопросы практической квалификации и судебного доказывания // Российский судья. 2015. - № 11. - С. 9-15.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. 256 с.

Миронова А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. 2016. - № 3. – С.31-35.

Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егوشина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. 400 с.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Цель:

1. Изучить основные понятия темы Социальное партнерство в сфере труда, коллективные договоры и соглашения.
2. Ознакомить обучающихся с особенностями заключения договоров социального партнерства в организациях финансируемых из Федерального бюджета Российской Федерации.

План:

1. Понятия социального партнерства и основные принципы. Стороны, система, формы и органы социального партнерства.
2. Коллективные переговоры. Коллективный договор.
3. Соглашения.
4. Ответственность сторон социального партнерства.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Профсоюз работников милиции обратился с заявлением к руководителю УВД субъекта РФ, в котором предложил заключить профессиональное соглашение. Руководство УВД ответило профсоюзу отказом, поскольку труд работников милиции нормами трудового законодательства не регламентируется, а заключение профессиональных соглашений ТК РФ не предусматривает. Правомерен ли отказ от заключения соглашения?

Задача 2.

Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным и не подлежащим применению условия коллективного договора, предусматривающего лишение части заработной платы работников, допустивших нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, так как профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый работник, привлеченный к ответственности на основании колдоговора, не лишен права об-

жаловать в суде действия работодателя. Можно ли признать определение суда законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Перечислите принципы социального партнёрства.
2. Что представляет собой система социального партнёрства?
3. Какие Вы знаете органы социального партнерства и как они формируются?
4. Каков порядок проведения коллективных переговоров?
5. Каково содержание коллективного договора?

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Бушуев И.С. Коллективный договор: тенденции развития // Законодательство и экономика. 2015. - № 12. – С.17-22.

Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Морозович К.В. Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 3. – С.33-38.

Коробченко В.В., Сафонов В.А. Специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 1. – С.51-57.

Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 4. – С.89-94.

Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М.: Проспект, 2015.

Пряженников М.О. Локальные нормативные акты в механизме локального правового регулирования социально-трудовых отношений // Социальное и пенсионное право. 2015. - № 4. – С.66-71.

Позняк В.С. О коллективном договоре предприятия питания // Предприятия общественного питания: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. - № 10. – С.82-88.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Цель:

1. Ознакомить учащихся с основными проблемами занятости, населения в РФ и ее влиянии на криминогенную обстановку.
2. Изучить основные понятия темы Правовое регулирование занятости и трудоустройства
3. Ознакомить обучающихся с особенностями постановки на учет безработных граждан.

План:

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Понятие занятости и занятых граждан.
3. Понятие безработного.
4. Правовой статус безработного.
5. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.
6. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан.
7. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда.
8. Содействие занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите.
9. Понятие общественных работ.
10. Массовое высвобождение: понятие, правовые последствия.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник, длительное время не получающий доход, обратился в службу занятости с заявлением о признании его безработным. Служба занятости отказала работнику в признании его безработным, так как он состоял в трудовых отношениях с организацией, работники которой в течение шести месяцев находились в отпуске без сохранения заработной платы. Какие юридически значимые обстоятельства входят в понятие занятого гражданина? Правомерен ли отказ органа службы занятости?

Задача 2.

Гражданину отказали в регистрации в качестве безработного, поскольку он отказался от двух вариантов подходящей работы, которая носила временный характер. Гражданин обжаловал действия службы занятости в судебном порядке. Свое заявление он обосновал нарушением принципа свободы труда, закрепленного в ст.37 Конституции РФ, поскольку заключение трудового договора является его правом. Тогда как отсутствие возможности реализовать данное право без неблагоприятных последствий фактически превращает данное право в обязанность. Суд отказал в удовлетворении заявления гражданина. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного в связи с отсутствием регистрации по месту жительства?
2. Обстоятельства, характеризующие подходящую работу.
3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, может участвовать служба занятости?
4. Правовое значение решения службы занятости об определении места прохождения альтернативной гражданской службы.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Адриановская Т.Л. Право профсоюзов на содействие занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 2. - С. 96-99.

Горина Е.Е. Становление государственной системы защиты от безработицы: истоки // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. - № 8. – С.47-51.

Жукова Т. Статус безработного - при потере любого вида занятости // ЭЖ-Юрист. 2011. - № 26. – С.22-26.

Избиенова Т.А. Льготы или "антильготы" занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 2. – С.33-37.

Как получить пособие по безработице? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Орлова Е.Е. Права безработных граждан в сфере занятости населения: теоретико-правовой анализ // Социальное и пенсионное право. 2013. - № 4. – С.11-15.

Свистунов А.А., Щепанский И.С. Проблемные вопросы занятости юристов и ее структура // Юридический мир. 2016. - № 4. – С.34-39.

Сергеев Ю.Д., Калецкий Е.Г. Правовые аспекты охраны здоровья несовершеннолетних, занятых трудовой деятельностью: имплементация положений международных договоров в законодательство России // Медицинское право. 2016. - № 6. – С.47-49.

Тема 9. Трудовой договор

Цель:

1. Изучить основные понятия темы трудовой договор.
2. Ознакомить обучающихся с процедурой заключения и расторжения трудового договора по различным основаниям.

План:

1. Трудовой договор как одна из форм свободного распоряжения способностями к труду.
2. Понятие и значение трудового договора при реализации способностей к труду.
3. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде.
4. Стороны и содержание трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Недопустимость дискриминации при заключении трудового договора.
7. Запрещение принудительного труда.
8. Виды трудовых договоров.
9. Случаи заключения срочных трудовых договоров.
10. Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников .
11. Испытательный срок.
12. Понятие перевода на другую работу.
13. Виды переводов на другую работу.
14. Перемещение работников.
15. Изменение существенных условий трудового договора.
16. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации.
17. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
20. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от волеизъявления его сторон.
21. Правовые последствия незаконного увольнения.
22. Трудовая книжка и ее значение.
23. Персональные данные работника.
24. Порядок и основания получения персональных данных работника.
25. Ответственность за нарушение законодательства при получении персональных данных работников.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

С работником ежедневно заключали договор на уборку производственных помещений организации. По истечении шести месяцев работы работник обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, сославшись на то, что отношения между работником и организацией оформлялись договором возмездного оказания услуг. Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде? Правомерен ли отказ руководителя организации?

Задача 2.

В организации работал дворником подросток в возрасте 12 лет. В оплате труда ему отказали, так как он не может быть стороной трудового договора. Правомерен ли отказ работодате-

ля?

Задача 3.

В трудовой договор работника включили условие о выплате части заработной платы продукцией организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях. По истечении месяца работы работник отказался от получения заработной платы в натуральной форме, так как ему не удалось реализовать полученную в качестве оплаты труда продукцию. Однако представители работодателя отказались выплачивать работнику в денежной форме заработную плату, ссылаясь на условие трудового договора. Соответствует ли условие трудового договора требованиям законодательства?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Какие факторы могут быть признаны дискриминационными при отказе в заключении трудового договора?
2. Общие обстоятельства при установлении испытательного срока.
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Общие обстоятельства, подлежащие доказыванию при заключении срочного трудового договора.
5. Обстоятельства, отличающие трудовой договор от договоров, заключаемых при прохождении службы.
6. Обстоятельства, позволяющие продлить испытательный срок.
7. Общие обстоятельства, подлежащие доказыванию при заключении срочного трудового договора в связи с временным отсутствием работника.
8. Перечислите документы, которые необходимо представить при поступлении на работу.

Литература:

Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / под ред. К. Н. Гусова., Москва : Проспект, 2014.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 4.

Бреднева В. Переезд офиса в другой город. Проблемы с увольнением и "переселением" персонала // Трудовое право. 2016. - № 12.

Вахрушева Ю. Восстановление на работе и взыскание "черной" части заработной платы незаконно уволенных работников // Трудовое право. 2016. - № 7.

Журавлева Ю. Оформляем на работу иностранца // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 41.

Колинько А. Отказ в трудоустройстве // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 39.

Князева Е. Когда уволить беременную? // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 31.

Котов В. Споры, вытекающие из заключения срочного трудового договора // Трудовое право. 2015. - № 7.

Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. - № 7. С. 44 - 46.

Кузина М. Порча дорогого оборудования сотрудниками. Споры // Трудовое право. 2016. - № 8.

Кухаренко А. Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) // Трудовое право. 2016. - № 11.

Назарова С. Длительный больничный // Административное право. 2016. - № 4.

Носкова Е. Обзор судебной практики по вопросам, связанным с увольнением по итогам испытательного срока // Трудовое право. 2015. - № 5.

Петров В. Индивидуальные предприниматели и увольнения: споры // Трудовое право. 2016. - № 6.

Саввина П.В. Гарантии при заключении трудового договора на примере Российской Федерации // Трудовое право. 2015. - № 9.

Умяров И. Проверка директора на дисквалификацию // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 9.

Федерации и Чешской Республики // Юридический мир. 2016. - № 8.

Спор о восстановлении на работе (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2017.

Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства // Российский юридический журнал. 2016. - № 4.

Хлебников П. Систематическое невыполнение указаний руководителя - споры по увольнениям и лишениям премий // Трудовое право. 2017. - № 1.

Чернышева Л.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим // Государственная власть и местное самоуправление. 2016. - № 5.

Тема 10. Защита персональных данных.

Цель:

1. Изучить основные понятия темы Защита персональных данных работника.

План:

1. Порядок ведения и хранения персональных данных.
2. Защита персональных данных.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Укажите обязанности оператора персональных данных.
2. Особенности обеспечения безопасности персональных данных в автоматизированных системах.
3. Как осуществляется обеспечение безопасности персональных данных, обрабатываемых в информационных системах персональных данных.

Практические задания:

Задача 1.

Работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда, в котором просил обязать работодателя выдать трудовую книжку с записью об увольнении. Письменных доказательств выдачи трудовой книжки работнику у работодателя не имелось. Однако работники отдела кадров дали объяснение о выдаче трудовой книжки.

На основании этих объяснений работнику отказано в удовлетворении жалобы. Правомерно ли решение государственной инспекции труда?

Задача 2.

Работник обратился в суд с иском о компенсации морального вреда, указывая, что представители работодателя незаконно получали сведения о составе его семьи и внеслужебных отношениях. Согласия на получение этих сведений он не давал. Представители работодателя пояснили в суде, что указанные сведения были получены для обеспечения безопасности сотруд-

ников организации. Суд в удовлетворении исковых требований работника отказал, так как посчитал, что нарушения законодательства при получении персональных данных работника отсутствуют. Какие юридически значимые обстоятельства подлежат доказыванию при проверке законности решения о получении персональных данных работника? Можно ли судебное решение признать законным и обоснованным?

Задача 3.

Гражданин поступил на работу в пароходство через посредническую организацию, с которой заключил трудовой договор. За выполненную работу он денежных средств не получил и обратился в суд с иском к пароходству. В удовлетворении иска ему было отказано, так как он состоял в трудовых отношениях с посреднической организацией. Правомерен ли отказ?

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Буркова А.Ю. Пути совершенствования законодательства и практики о персональных данных // Право и экономика. 2016. - № 10.

Газизов Р.Р. Теоретико-методологические основы правовой защиты персональных данных в РФ и за рубежом // Юридический мир. 2015. - № 7.

Камалова Г.Г. Биометрические персональные данные: определение и сущность // Информационное право. 2016. - № 3.

Кудряшова Н. RTB-аукционы и защита персональных данных // ЭЖ-Юрист. 2014. - № 41.

Наумов В.Б., Архипов В.В. Понятие персональных данных: интерпретация в условиях развития информационно-телекоммуникационных технологий // Российский юридический журнал. 2016. - № 2.

Оленева Г.В. Защита персональных данных при формировании органами государственного контроля (надзора) ежегодных планов проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей // Законность. 2014. - № 3.

Соколова О.С. Защита персональных данных посредством права на забвение // Современное право. 2016. - № 9.

Тресков В. Персональные данные в новой обработке // ЭЖ-Юрист. 2014. - № 4.

Чеботарева А.А. Информационная безопасность личности в глобальном информационном обществе: теоретико-правовые аспекты // Российская юстиция. 2016. - № 8.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Цель:

1. Изучить основные понятия темы Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников.
2. Изучить особенности прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
3. Изучить понятие и содержание ученического договора.

План:

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение ква-

- лификации.
3. Ученический договор и его виды.
 4. Содержание ученического договора.
 5. Возмещение расходов, понесенных работодателем в связи с обучением работника.

Технологии преподавания:

Работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник обратился в суд с иском к работодателю и просил обязать направить его на обучение. В обоснование своих требований работник указал, что в организации внедряется новая техника, для работы с ней принимаются новые работники. Тогда как работники, не имеющие навыков работы на новой технике, увольняются из организации. В связи с этим нарушается его право на сохранение рабочего места, поскольку он навыков работы с новой, техникой не имеет. Суд в удовлетворении требований работника отказал, так как направление на обучение является правом, а не обязанностью работодателя. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 2.

Работодатель заключил с гражданином ученический договор, по которому он обучается в высшем учебном заведении и по окончании поступает на работу в организацию. Во время обучения гражданин заболел и находился в течение года в академическом отпуске. В связи с этим он обратился к работодателю с заявлением о приостановлении или продлении срока действия ученического договора на один год. Руководитель организации отказал работнику, указав, что в гражданском законодательстве отсутствует такое понятие как приостановление договора, продление срока действия договора в связи с болезнью в нем также не предусмотрено. Поэтому работник обязан возместить расходы, понесенные в связи с его обучением. Правомерно ли решение работодателя?

Задача 3.

Работник, поступивший на работу после обучения за счет средств работодателя, прекратил трудовые отношения в связи с переездом к месту жительства супруги. Работодатель потребовал от него возмещения средств, потраченных на его обучение с учетом уровня инфляции. Работник от возмещения убытков работодателю отказался, пояснив, что его увольнение обусловлено уважительной причиной. Правомерны ли действия работника и работодателя?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства, доказанность которых влечет возникновение у работодателя обязанности по профессиональной подготовке работника.
2. Юридически значимые обстоятельства при заключении ученического договора.
3. Юридически значимые обстоятельства при продлении срока ученического договора.
4. В каких случаях у работника возникают права на прохождение профессиональной подготовки за счет средств работодателя?
5. Обстоятельства, по которым ученический договор отличается от трудового договора.
6. Обстоятельства, освобождающие работника от обязанности возмещения работодателю средств, потраченных на его обучение.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва :

Перспектив, 2015.

Анохин С.А. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования несовершеннолетних работников // Административное и муниципальное право. 2016. - № 7.

Балдина А.С. Теоретические аспекты профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Административное и муниципальное право. 2016. - № 4.

Вавин А.В. Повышение квалификации юристов как направление формирования профессионального правосознания // Актуальные проблемы российского права. 2015. - № 5.

Колесников Д.В. К вопросу о повышении квалификации водителей как одном из факторов безопасности дорожного движения // Транспортное право. 2014. - № 1.

Дусенко С.В. О современных практико-ориентированных подходах в организации переподготовки и повышения квалификации кадров в профильном туристском вузе // Туризм: право и экономика. 2013. - № 1.

Стасюк Т.В., Степаненко Д.А. Организация процесса повышения квалификации помощников судей судов Российской Федерации // Администратор суда. 2013. - № 3.

Суходольский Г.А. Профессиональные стандарты в сфере закупок // Прогноз.ру. 2016. - № 7.

Фадеева Н.А., Арутюнова Л.Б. Повышение квалификации специалистов по ведению регистров нормативных правовых актов // Информационное право. 2014. - № 2.

Чуб Н.В. Система подбора, обучения, подготовки и профессионального развития кадров государственного аппарата России (историко-правовой аспект) // История государства и права. 2014. - № 4.

Тема 12. Рабочее время

Цель:

1. Изучить основные понятия темы рабочее время и режим работы.
2. Ознакомить обучающихся с особенностями исчисления рабочего времени.
3. Раскрыть значение соблюдения трудового законодательства по вопросу рабочего времени
4. Привитие чувства ответственности за рациональное использование рабочего времени с целью получения глубоких и прочных знаний по курсу трудовое право.

План:

1. Понятие рабочего времени, периоды, включаемые в рабочее время работников.
2. Виды рабочего времени.
3. Режим рабочего времени и порядок его установления.
4. Учет рабочего времени и его виды.
5. Порядок учета рабочего времени.
6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы, внутреннее совместительство)
7. Ненормированный рабочий день.
8. Гибкий график работы.
9. Сменная работа.
10. Разделение рабочего дня на части.
11. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.

Технологии преподавания:

Дискуссия, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работодатель совместно с профсоюзом, действующим в организации, издал приказ о

привлечении работников к сверхурочной работе. Отдельные работники отказались от работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Руководитель организации издал приказ о привлечении работников, отказавшихся исполнить приказ о выполнении сверхурочных работ, к дисциплинарной ответственности. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для того, чтобы признать приказ руководителя о привлечении к сверхурочной работе законным?

Задача 2.

Руководитель организации в устной форме потребовал от работника остаться на работе после рабочего дня и закончить начатую работу. Свое требование он обосновал тем, что работник трудится на условиях ненормированного рабочего дня. Работник подал руководителю заявление об издании приказа о привлечении его к сверхурочной работе и об оплате переработанных часов в повышенном размере. Руководитель организации такой приказ издавать отказался, после чего работник покинул работу с момента окончания рабочего дня. На следующий день руководитель организации издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение порученного задания. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени? Правомерны ли действия руководителя организации?

Задача 3.

Работник обратился к руководителю организации с заявлением об оплате в повышенном размере 16 часов, отработанных в течение недели сверх нормальной продолжительности рабочего времени. На свое заявление он получил ответ из юридического отдела, из которого следовало, что для него установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один месяц. Поэтому отдельные переработки в течение недель расчетного периода компенсируются предоставлением отдыха в другие недели. По истечении месяца работник вновь обратился с заявлением к руководителю организации, указав, что в течение месяца он отработал 60 часов сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Из отдела труда и заработной платы работнику сообщили, что в течение месячного периода по данным учета рабочего времени у него переработок не имеется. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для признания законными данных учета рабочего времени работника?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие понятие рабочего времени.
2. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при установлении неполного рабочего времени.
3. Правовые последствия при установлении еженедельного учета рабочего времени.
4. Правовые последствия поденного учета рабочего времени.
5. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при установлении суммированного учета рабочего времени.
6. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работника к сверхурочной работе.
7. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие возможность применения ненормированного рабочего дня.
8. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при разделении рабочего дня на части.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва :

Перспектив, 2015.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Перспектив, 2014.

Акатова Л. Ненормированный рабочий день: правда и вымысел // Трудовое право. 2012. № 10.

Белицкая И. Ненормированный рабочий день: альтернативный взгляд // Трудовое право. 2013. - № 1.

Болгерт Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? // Трудовое право. 2012. - № 10.

Давыдова Е.В. Сверхурочная работа // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. - № 12.

Егоров В. Режим неполного рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2015. - № 21.

Колынько А. Работа накануне праздника // ЭЖ-Юрист. 2015. - № 1-2.

Мун О. Судебная практика по вопросам сокращения рабочего времени // Трудовое право. 2015. - № 6.

Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. - № 5.

Петров А.Я. Рабочее время: о концепции раздела IV Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. - № 1.

Петров А. Когда и где используется режим неполного рабочего времени... // Трудовое право. 2011. - № 10.

Пластинина Н. Прогоулы при режиме гибкого рабочего времени: особенности и специфика наказания // Трудовое право. 2013. - № 4.

Савельева А. Всегда ли законно изменение режима рабочего времени? // Трудовое право. 2013. - № 5.

Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. IX - X.

Умяров И. Из отпуска досрочно // ЭЖ-Юрист. 2015. - № 10.

Тема 13. Время отдыха

Цель:

1. Изучить основные понятия темы времени отдыха.
2. Ознакомить обучающихся с особенностями учета и исчисления времени отдыха.
3. Раскрыть значение соблюдения трудового законодательства по вопросу времени отдыха
4. Привитие чувства ответственности за рациональное использование рабочего времени с целью получения глубоких и прочных знаний по курсу трудовое право.

План:

1. Понятие времени отдыха.
2. Виды времени отдыха.
3. Перерывы в течение рабочего дня /смены/.
4. Ежедневный /междусменный/ отдых.
5. Еженедельный непрерывный отдых, выходные дни.
6. Нерабочие праздничные дни.
7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
8. Понятие отпусков и их виды.
9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
11. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.
12. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска.
13. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

14. Реализация права на отпуск при увольнении.
15. Отпуск без сохранения заработной платы.

Технологии преподавания:

Дискуссия, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Руководитель организации совместно с профсоюзом издал распоряжение о привлечении работников к работе в выходные дни. Трое работников от работы в выходные дни отказались. В связи с чем, они были привлечены руководителем организации к ответственности за невыполнение приказа о работе в выходные дни. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для того, чтобы признать законным распоряжение о привлечении к работе в выходные дни?

Задача 2.

В организации график отпусков в установленном порядке не утверждался. По истечении года работы работник обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении отпуска. В предоставлении отпуска ему было отказано в связи с наличием объема работ. Однако работник воспользовался отпуском и уехал отдыхать с семьей по путевкам. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности. Какое правовое значение имеет наличие или отсутствие графика отпусков в организации? Правомерны ли действия работника и работодателя?

Задача 3.

Работник обжаловал в суде график отпусков, указав, что руководитель организации умышленно в течение восьми лет предоставляет ему отпуск в зимнее время. Судья отказал в удовлетворении заявления, полагая, что график отпусков не является нормативным правовым актом, так как рассчитан исключительно на круг работников организации. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие понятие время отдыха.
2. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Юридически значимые обстоятельства при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
4. Юридически значимые обстоятельства при реализации права на ежедневный (междусменный) отдых.
5. Юридически значимые обстоятельства при предоставлении перерывов в течение рабочего времени.
6. Юридически значимые обстоятельства при реализации права работника на еженедельный непрерывный отдых.
7. Юридически значимые обстоятельства для продления ежегодного оплачиваемого отпуска.
8. Юридически значимые обстоятельства при предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Литература:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жи-

лин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Кузнецова М.В. Конституционно-правовой механизм защиты права на дополнительное время отдыха // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. - № 4.

Либерман К. Рабочее время и время отдыха при работе по совместительству // Российский бухгалтер. 2012г. - № 9

Метелкин О.И. Реализация права на дополнительное время отдыха или денежную компенсацию вместо предоставления дополнительных суток отдыха в связи с привлечением военнослужащих по контракту к исполнению обязанностей военной службы сверх установленной продолжительности еженедельного служебного времени // Военно-юридический журнал. 2014. - № 6.

Марков А.В. Особенности регламентации рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий лиц гражданского персонала в Вооруженных Силах Российской Федерации и внутренних войсках МВД России // Военно-юридический журнал. 2010. № 11.

Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. - № 5.

Уваева М. Самовольное использование отпуска - споры // Трудовое право. 2015. - № 6.

Филипова И.А. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха по трудовому законодательству Франции // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 2.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Цель:

1. Изучить понятие, виды и условия наступления материальной ответственности.
2. Определить порядок привлечения сторон трудовых отношений к материальной ответственности.

План:

1. Общие условия материальной ответственности стороны трудового договора.
2. Возмещение ущерба, причиненного работнику в связи с лишением возможности трудиться.
3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника .
4. Материальная ответственность за задержку заработной платы.
5. Компенсация работнику физических и нравственных страданий.
6. Виды страховых выплат, выплачиваемых работникам или их иждивенцам при причинении вреда жизни или здоровью работников.
7. Виды материальной ответственности работника.
8. Случаи полной материальной ответственности работников.
9. Коллективная /бригадная/ материальная ответственность за причинение ущерба.
10. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
11. Определение размера причиненного работником ущерба, порядок его взыскания.
12. Снижение размера материального ущерба органом по рассмотрению трудовых споров.

Технологии преподавания:

Работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Руководитель организации незаконно отказал в заключении трудового договора гражданину в связи с отсутствием у него регистрации по месту жительства. Государственный инспектор труда выдал предписание, обязывающее организацию заключить трудовой договор и возместить ущерб, причиненный незаконным отказом в принятии на работу. Руководитель органи-

зации выплатил работнику за время незаконного отказа в приеме на работу минимальную заработную плату. Можно ли признать данное решение законным?

Задача 2.

В организации отсутствовало помещение для хранения личных вещей и одежды работников. В связи с этим работники оставляли одежду и иные личные вещи в различных открытых и неохранных помещениях организации. У одного из работников были похищены сапоги. По данному факту возбуждалось уголовное дело, которое приостановлено в связи с невозможностью установить лицо, совершившее хищение. Работник обратился к руководителю организации с заявлением о выплате стоимости похищенных сапог. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, так как вина в похищении сапог лежит на лице, совершившем хищение. Правомерен ли отказ руководителя организации?

Задача 3.

Работник обратился к руководителю организации с заявлением о выплате процентов на основании ст.236 ТК РФ за задержку выплаты заработной платы. В удовлетворении заявления работнику отказано, так как вины организации в задержке заработной платы не имеется. Данная задержка произошла по причине несвоевременного перечисления средств за выполненную работу и оказанные организацией услуги. Правомерен ли отказ работодателя в выплате процентов за задержку заработной платы?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Общие юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работника к материальной ответственности.
2. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работника к полной материальной ответственности.
3. Общие юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника.
4. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при определении ущерба, причиненного работником работодателю.

Литература:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва : Проспект, 2015.

Бекетова Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника // Трудовое право. 2016. - № 2.

Бобровская Е. Материальная ответственность директора за ущерб, причиненный им в ходе управления компанией // Трудовое право. 2016. - № 10.

Бобровская Е. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: что должен доказать работодатель, чтобы получить возмещение ущерба // Трудовое право. 2016. - № 11.

Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Материальная ответственность // Трудовое право. 2015. - № 6.

Кириченко Н.С. К вопросу о сроках привлечения военнослужащих к материальной ответственности // Право в Вооруженных Силах. 2015. - № 8.

Кондрашев К. Ошибки, допускаемые работодателем при привлечении работников к материальной ответственности // Трудовое право. 2015. - № 5.

Когда работник несет материальную ответственность перед работодателем? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Когда работодатель несет материальную ответственность перед работником? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Кострова О.В., Вячеславова Е.А. Проблемы правоприменительных процедур института материальной ответственности // Российская юстиция. 2016. - № 6.

Курекова О.В. Процедурные и процессуальные особенности распределения ущерба между работниками при коллективной материальной ответственности // Право и экономика. 2014. - № 6.

Обухова Г.Н. Практические проблемы отсутствия единой процедуры привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3.

Сагандыков М.С. К вопросу об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работников // Адвокат. 2016. - № 2.

Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. - № 7.

Царьков А. Попытки и практика взыскания материального ущерба с работника // Трудовое право. 2015. - № 11.

Тема 15. Гарантии и компенсации

Цель:

1. Ознакомить учащихся с основами понятиями темы гарантии, компенсации по трудовому праву.
2. Изучить основные направления социальной политики Российской Федерации в сфере развития социальной защищенности работника.
3. Привить чувства ответственности за рациональное использование рабочего времени с целью получения глубоких и прочных знаний по курсу трудовое право.

План:

1. Понятие гарантий в сфере труда и их виды.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и на работу в другую местность.
3. Гарантии работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
5. Гарантии работникам при увольнении.
6. Гарантии работникам при временной нетрудоспособности, медицинском обследовании и сдаче крови и ее компонентов.
7. Понятие компенсаций в сфере труда и их виды.
8. Компенсации в связи с использованием работниками имущества в процессе трудовой деятельности.
9. Компенсации при командировках и направлении работников на работу в другую местность.
10. Компенсации лицам, совмещающим работу с обучением.
11. Компенсации, связанные с прохождением лечения работниками.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник был вызван в суд в качестве свидетеля. Руководитель организации отказался сохранить за работником среднюю заработную плату за время нахождения в суде, свое решение он мотивировал ссылкой на ч.2 ст.170 ТК РФ, согласно которой государственный орган, привлекающий работника к исполнению государственных обязанностей, обязан выплатить работнику компенсацию в размере, определенном нормативным правовым актом. Правомерен ли отказ руководителя организации сохранить за работником заработную плату за время нахождения в суде?

Задача 2.

Работник в течение 10-ти месяцев находился на листке временной нетрудоспособности. После выхода на работу руководитель организации сообщил ему, что на его место принят другой работник, так как он очень долго отсутствовал. Работника также предупредили об увольнении по сокращению штата /п.2 ст.81 ТК РФ/. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 3.

Водитель автомобиля за счет собственных средств осуществил его ремонт, так как не мог выполнять свою трудовую функцию. Руководитель организации устно предложил водителю произвести такой ремонт. Работник обратился к руководителю с заявлением о возмещении понесенных в связи с ремонтом автомобиля расходов. К заявлению прилагались квитанции, подтверждающие данные расходы. Руководитель организации в возмещении расходов отказал, поскольку письменный договор на ремонт автомобиля с работником не заключался. Правомерны ли действия руководителя организации?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства для сохранения за работником места работы.
2. Юридически значимые обстоятельства для сохранения за работником среднего заработка.
3. Юридически значимые обстоятельства для компенсации работнику расходов, понесенных им при исполнении трудовых обязанностей.
4. Компенсационные выплаты в действующем трудовом законодательстве работникам, направляемым в командировки.
5. Юридически значимые обстоятельства при определении гарантий работникам, исполняющим общественные обязанности.
6. Юридически значимые обстоятельства, определяющие гарантии работникам при исполнении ими государственных обязанностей.
7. Юридически значимые обстоятельства для компенсации работником стоимости используемого в трудовой деятельности имущества.
8. Юридически значимые обстоятельства для компенсации затрат в случае использования работником личного транспорта в процессе трудовой деятельности.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Евдокимов А.В. Разновидности независимых гарантий // Закон. 2016. - № 3.

- Егоров В. Социальные пособия в судебных решениях // ЭЖ-Юрист. 2015. - № 46.
- Даньшин Е.Б. Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов // Трудовое право. 2016. - № 5
- Захаров М.Л., Крылов К.Д. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. 2014. - № 12.
- Каковы условия и основания предоставления учебного отпуска? // Азбука права: электрон. журн. 2017.
- Мионов Д.В. Гарантии и компенсации в сфере труда // Законодательство и экономика. 2016. - № 1.
- Москалева О. Споры, связанные с исполнением коллективного договора // Трудовое право. 2015. - № 9.
- Петров А.Я. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Адвокат. 2015. - № 2.
- Петров А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Административное право. 2014. - № 3.
- Цыпкина И.С. Компенсации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. 2015. - № 6.

Тема 16. Дисциплина труда

Цель:

1. Ознакомить учащихся с понятием дисциплинарной ответственности.
2. Изучить порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
3. Определить возможные к применению меры поощрения и дисциплинарного.

План:

1. Понятие дисциплины труда.
2. Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
3. Поощрения за труд.
4. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
5. Понятие дисциплинарного проступка.
6. Виды дисциплинарных взысканий.
7. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
8. Снятие дисциплинарного взыскания.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Профсоюз обжаловал в суде Правила внутреннего трудового распорядка организации в части, устанавливающей для всех работников ненормированный рабочий день. Судья оставил заявления без рассмотрения, указав, что правила внутреннего трудового распорядка не являются правовым актом, поскольку рассчитаны на применение к определенному кругу лиц. Профсоюз в заявлении не привел доказательств нарушения прав своих членов при применении указанных правил, члены профсоюза не уполномочивали его на обращение в суд. В связи с чем члены профсоюза и профсоюз не лишены возможности защитить свои права в суде при незаконных действиях представителей работодателя по применению Правил внутреннего трудового распорядка организации. Можно ли признать судебное определение законным и обоснованным?

ным?

Задача 2.

Организация поощрила работника за хорошую работу дачным участком. При проверке налоговая инспекция указала, что подобного вида поощрения в ТК РФ не имеется, в связи с чем, применив данное поощрение, представители работодателя допустили нарушение действующего законодательства, и должны быть привлечены к административной ответственности. Правомерен ли вывод налоговой инспекции?

Задача 3.

Работник отсутствовал на работе в течение: рабочего дня. Руководитель организации потребовал от работника письменного объяснения по поводу отсутствия на работе. Работник от дачи объяснения отказался. Приказом руководителя организации он уволен за совершение прогула /п.п. «а» п.6 ст.81 ТК РФ/ и за отказ от дачи объяснения по факту отсутствия на работе. При рассмотрении дела в суде выяснилось, что работник отсутствовал на работе в связи с тем, что доставлял жену в родильный дом, и в этот день у него родился ребенок. Суд восстановил работника на работе, посчитав, что тяжесть совершенного работником дисциплинарного проступка не соответствует крайней мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения. При этом суд заменил дисциплинарное взыскание в виде увольнения на выговор. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Общие юридически значимые обстоятельства при привлечении к дисциплинарной ответственности.
2. В каких случаях возможно применение дисциплинарного взыскания по истечении месяца со дня совершения дисциплинарного проступка?
3. Юридически значимые обстоятельства при увольнении работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.
4. Юридически значимые обстоятельства для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за появление на работе в состоянии опьянения. Какие сроки должны быть соблюдены при привлечении работника к дисциплинарной ответственности? Могут ли быть эти сроки продлены?
5. Правомерно ли одновременное привлечение работника к дисциплинарной ответственности и лишение его за тот же проступок премии?
6. Юридически значимые обстоятельства при привлечении работника к дисциплинарной ответственности за совершение прогула.
7. Может ли быть признано аморальным проступком появление преподавателя на работе в состоянии опьянения?

Литература:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Аббасова Е.В., Васильев В.А. Развитие управления дисциплиной труда представительными органами работников // Российская юстиция. 2016. - № 2.

Брунер Р.А., Климкина Е.В. Досрочное снятие ранее наложенного на государственного служащего дисциплинарного взыскания: проблемы применения // Современное право. 2016. -

№ 7.

Волкова В.В. Основание для применения поощрения государственных служащих // Современное право. 2013. - № 6.

Вправе ли работодатель штрафовать работника? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Грабовский И.А., Лиликова О.С. Дисциплинарная ответственность на государственной гражданской службе // Юрист. 2013. - № 17.

Добробаба М.Б. Проблема совершенствования системы дисциплинарных взысканий, применяемых в рамках служебно-деликтных дисциплинарных правоотношений // Административное и муниципальное право. 2016. - № 1.

Еремина С.Н. Правила внутреннего трудового распорядка у индивидуального предпринимателя // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Еремина С.Н. Правила внутреннего трудового распорядка у индивидуального предпринимателя // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Забрамная Е.Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 3.

Кирикова В., Матюшина Н. Привлечение работника к ответственности таит в себе некую казуистичность // Трудовое право. 2016. - № 8.

Киселев А. Право на обеспечение условий соблюдения дисциплины труда: иллюзия или реальность? // СПС КонсультантПлюс. 2013.

Комбарова М. Увольнение за прогул // Трудовое право. 2014. - № 4.

Ломакина Л.А. Влияние судебной практики на совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2015. - № 4.

Нечаева Т. Правила внутреннего трудового распорядка // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 44.

Нечаева Т. Правила внутреннего трудового распорядка // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 44.

Обухова Г.Н. Право на защиту в процессе привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Российский юридический журнал. 2013. - № 6.

Пластинина Н. Практика успешного восстановления уволенных за неоднократные нарушения дисциплины // Трудовое право. 2014. - № 3.

Сорокин А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине // Трудовое право. 2015. - № 11.

Теряевский Е.А. Поощрение как форма стимулирования муниципальных служащих в современной России (с учетом опыта Пензенской области) // Конституционное и муниципальное право. 2013. - № 3.

Трофимова В. Наказания сотрудников за искажение итогов труда. Ответственность за искажение бухгалтерской отчетности // Трудовое право. 2016. - № 2.

Уваева М. Невыполнение правил распорядка // Трудовое право. 2015. - № 11.

Тема 17. Заработная плата и нормирование труда

Цель:

1. Ознакомить учащихся с основами правового регулирования заработной платы и нормирования труда в Российской Федерации
2. Изучить основные понятия темы Оплата труда и Нормирование труда.
3. Ознакомить обучающихся с особенностями исчисления заработной платы работников бюджетной сферы.

План:

1. Основные государственные гарантии по оплате труда.
2. Понятие заработной платы, порядок ее установления.
3. Системы оплаты труда.
4. Формы оплаты труда, порядок их установления.
5. Исчисление средней заработной платы.

6. Элементы тарифной системы оплаты труда /тарифно-квалификационные справочники, тарифная сетка, тарифная ставка, надбавки, доплаты, районные коэффициенты/.
7. Нормы труда и сдельные расценки, порядок их установления.
8. Оплата при отклонении от установленных условий труда /ночное и вечернее время , выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, внутреннее совместительство, выполнение работ в период отпуска, выполнение работ различной квалификации, простой/.
9. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год.
10. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
11. Ответственность за задержку заработной платы.

Технологии преподавания:

Работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Гаражно-строительный кооператив заключил трудовой договор с работником, согласно которому работник выполняет трудовую функцию бухгалтера без заработной платы, а по истечении трех лет работы ему предоставляется в собственность гараж а кооперативе. Свои обязательства кооператив выполнил. Однако работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы за три года работы. Правомерны ли требования работника ?

Задача 2.

Руководитель организации своим распоряжением ввел в организации сдельную форму оплаты труда. Работники с повременной оплатой труда обратились в суд с заявлением о признании данного распоряжения незаконным и не подлежащим применению, так как его применение повлечет существенное уменьшение их заработной платы. Суд в удовлетворении требований работников отказал, полагая, что распоряжение руководителя организации не является правовым актом, так как рассчитано исключительно на круг работников организации. Работники конкретных примеров нарушения своих прав не привели, в силу чего они не лишены возможности при получении заработной платы в меньшем размере вновь обратиться в суд. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 3.

В коллективном договоре и типовой форме трудового договора, который заключался с каждым из работников организации при поступлении на работу, предусмотрена выплата заработной платы продукцией организации в размере 20 процентов. Некоторые работники организации отказались от получения заработной платы в натуральной форме. Однако руководитель организации отказался удовлетворить их заявление о выплате заработной платы в денежной форме. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для признания законным решения о выплате заработной платы работнику в неденежной форме?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Значение тарифной системы оплаты труда при установлении заработной платы.
2. Юридически значимые обстоятельства при определении заработной платы работнику, выполняющему работы различной квалификации.
3. Юридически значимые обстоятельства при оплате времени простоя работнику.
4. Юридически значимые обстоятельства при привлечении работодателя к ответственности за задержку выплаты заработной платы.
5. Юридически значимые обстоятельства при установлении заработной платы.
6. Значение тарифно-квалификационных справочников при установлении заработной платы.

7. Юридически значимые обстоятельства при установлении натуральной формы оплаты труда.
8. Юридически значимые обстоятельства при установлении сроков выплаты заработной платы.

Литература:

- Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.
- Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.
- Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.
- Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.
- Абузярова Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России // Законодательство и экономика. 2016. - № 10.
- Гусаров И. Взыскание задолженности по заработным платам и премиям. Споры в судах // Трудовое право. 2016. - № 12.
- Егоров В. Выдача зарплаты иностранному работнику // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 49. С. 14.
- Еремина С.Н. Исковое заявление о взыскании заработной платы // СПС КонсультантПлюс. 2016.
- Зайков Д.Е. Ограничение размера заработной платы как нарушение трудовых прав работников военных организаций // Право в Вооруженных Силах. 2016. - № 9-10.
- Ковалев А. Судебная практика по спорам о нормировании труда // Трудовое право. 2014. - № 11.
- Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. - № 3.
- Матюшина Н. Работодателям все сложнее безнаказанно платить "черную" зарплату // Трудовое право. 2016. - № 7.
- Мощная О.В., Чиканова Л.А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации // Журнал российского права. 2016. - № 6.
- Мун О. Нормирование труда: судебные споры // Трудовое право. 2014. - № 8.
- Трофимова Г.А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии // Российский юридический журнал. 2014. - № 1.
- Туркина Е. Кто получит премию - практические рекомендации и судебная практика // Трудовое право. 2016. - № 10.
- Сухаренко А. Зарплата в срок // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 33. - С. 2.
- Прохоров Л.А., Прохорова М.Л. Эффективность уголовно-правовых гарантий реализации права на оплату труда и получение установленных законом выплат (ст. 145.1 УК РФ) // Российский следователь. 2016. - № 19.
- Южалин А. Нормирование труда: практические сложности // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. - № 7.

Тема 18. Охрана труда

Цель:

1. Изучить основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Ознакомить обучающихся с государственными нормативными требованиями охраны труда.
3. Определить порядок расследования несчастных случаев на производстве.

План:

1. Охрана труда как институт трудового права.
2. Государственные нормативные требования охраны труда.
3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий.
4. Обязанности работников в области охраны труда.
5. Государственное управление охраной труда.
6. Службы и комитеты /комиссии/ по охране труда в организации.
7. Обеспечение прав работников на охрану труда.
8. Правила расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Служба по охране труда организации обратилась в суд с заявлением об обязанности руководителя организации устранить нарушения правил техники безопасности, создающих угрозу для жизни и здоровья работников. Суд отказал в рассмотрении заявления, поскольку службы по охране труда не является субъектом, имеющим полномочия по защите прав работников в суде. Сами работники в суд с заявлением не обращались, и такой возможности после вынесения судом определения об оставлении без рассмотрения заявления службы по охране труда не лишены. Можно ли признать законным и обоснованным определение суда?

Задача 2.

Работник отказался от выполнения трудовой функции в связи с тем, что, по его мнению, на рабочем месте повышенная загазованность. После проведения проверки специалистом, в ходе которой установлено, что превышение норм загазованности на рабочем месте работника не имеется, он вновь приступил к работе. Однако руководитель организации привлек работника к дисциплинарной ответственности за необоснованный отказ от выполнения трудовой функции. Правомерно ли решение руководителя организации?

Задача 3.

С работником произошел несчастный случай на производстве, в результате которого он месяц находился на листке временной нетрудоспособности. Представители работодателя отказались оформлять акт о несчастном случае на производстве. Работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда, в котором просил провести расследование факта несчастного случая на производстве. Государственный инспектор труда направил руководителю организации предписание, обязывающее организовать проверку заявления работника о несчастном случае на производстве. Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию для признания законным отказа работника от выполнения трудовой функции при неисполнении работодателем требований об охране труда.
2. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при отстранении работника от работы в связи с нарушением требований по охране труда.
3. Какое правовое значение имеет заключение службы по охране труда о наличии нарушений требований по охране труда?
4. Юридически значимые обстоятельства для возникновения обязанности у работодателя по расследованию несчастного случая на производстве.
5. Правовые последствия несоблюдения работодателем требований по охране труда.

6. Правовое значение медицинских осмотров и правовое значение отсутствия у работодателя данных о прохождении их работниками.
7. Правовые последствия отказа работника от прохождения медицинского осмотра.
8. Юридически значимые обстоятельства при проведении расследования несчастного случая на производстве государственным инспектором труда.

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Аббасова Е.В. Охрана труда: некоторые вопросы правового регулирования // Российская юстиция. 2016. - № 12.

Акатнова М.И. Возмещение вреда от несчастного случая на производстве как одна из гарантий права работников на охрану труда: международный аспект // Социальное и пенсионное право. 2016. - № 2.

Акатнова М.И. Возмещение вреда от несчастного случая на производстве как одна из гарантий права работников на охрану труда: международный аспект // Социальное и пенсионное право. 2016. - № 2.

Герасименко Н. Кто ответит за охрану труда подрядчиков? // ЭЖ-Юрист. 2015. - № 45.

Герасименко Н. Охрана труда - 2017 // ЭЖ-Юрист. 2016.

Петров А.Я. Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Законодательство и экономика. 2016. - № 7.

Как работнику получить выплаты при несчастном случае на производстве? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Кузина М. Охрана труда: соблюдать и/или ждать штрафов? // Административное право. 2015. - № 2.

Лазарева Н. Несчастный случай на производстве // ЭЖ-Юрист. 2014. - № 10.

Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Первая часть // Трудовое право. 2015. - № 6.

Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Вторая часть // Трудовое право. 2015. - № 7.

Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Третья часть // Трудовое право. 2015. - № 8.

Петров А.Я. Охрана труда: раздел X ТК РФ нуждается в кардинальных и срочных поправках // Российская юстиция. 2015. - № 11.

Москалева О. Распределение ответственности при несчастных случаях // Трудовое право. 2015. - № 4.

Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. - № 11

Столярова А. Обзор судебной практики обжалования отказов страховых компаний в выплате страхового возмещения по договорам страхования от несчастных случаев и болезней (риска утраты трудоспособности вследствие наступления инвалидности I, II группы), оформляемым гражданами при получении кредитов // Трудовое право. 2015. - № 3.

Сухорукова С. Страховое возмещение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве // Трудовое право. 2016. - № 7.

Ходусов А.А. Нарушение требований охраны труда в действующем законодательстве России и зарубежных стран // Безопасность бизнеса. 2016. - № 2.

Чудова Е.А. Правовые проблемы создания и деятельности службы охраны труда в организации // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 3.

Тема 19. Особенности правового регулирования отдельных категорий работников

Цель:

1. Определить и усвоить характерные критерии, которые установлены законодателем для возможности установить специальные правила для правового регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Научить студентов отличать и применять полученные знания.
3. Привить навыки унификации и дифференциации в сфере регулирования труда, что является показателем определенной подготовленности к получаемой специальности.

План:

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности регулирования труда работников, работающих у физических лиц.
8. Особенности регулирования труда надомников.
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
10. Особенности регулирования труда работников транспорта.
11. Особенности регулирования труда педагогических работников.
12. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу за границу.
13. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
14. Особенности регулирования труда лиц, проходящих государственную и муниципальную службу.
15. Особенности регулирования труда на альтернативной гражданской службе (АГС).

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Руководитель организации продлил срок действия трудового договора с беременной женщиной до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. После чего она была уволена по п.2 ст.77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Женщина обратилась к работодателю с заявлением о признании ее работающей по трудовому договору с неопределенным сроком на основании ч.4 ст.58 ТК РФ, так как по истечении срока действия трудового договора трудовые отношения с работодателем продолжались. Подлежит ли заявление женщины удовлетворению?

Задача 2.

При проверке организации государственный инспектор труда установил, что работодатель не производит доплату несовершеннолетним за часы, на которые сокращено их рабочее время. Государственный инспектор труда выдал работодателю предписание, обязывающее производить указанные доплаты. Однако руководитель организации обжаловал предписание инспектора труда, ссылаясь на то, что в соответствии со ст.271 ТК РФ выплата указанных в предписании средств является правом, а не обязанностью работодателя. Правомерны ли действия

руководителя организации?

Задача 3.

Профсоюз обжаловал график работы на вахте, который был утвержден руководителем организации без прохождения процедур учета мнения профсоюза, и не предусматривает учет времени доставки на вахту и обратно. Суд отказал в удовлетворении заявления профсоюзу, посчитав, что график работы на вахте не является правовым актом, так как сфера его применения ограничена кругом работников организации. Ни один из работников с заявлением о нарушении прав в связи с применением этого графика не обращался. Отказ профсоюзу в удовлетворении заявления не препятствует работникам обратиться в суд за защитой прав, связанных с нарушением учета времени нахождения в пути на вахту и обратно. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Возможные варианты реализации права на дополнительный отпуск, установленный законодательством лицам с семейными обязанностями.
2. Обстоятельства, исключающие возможность привлечения к сверхурочной работе лиц с семейными обязанностями.
3. Какой должна быть оплата труда несовершеннолетнего работника, выполнившего полностью нормы выработки взрослого работника, но отработавшего меньшую продолжительность рабочего времени?
4. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при увольнении по инициативе работодателя несовершеннолетнего работника.
5. Специальные юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет уволить руководителя организации.
6. Дополнительные условия трудового договора, заключаемого с членами коллегиального исполнительного органа организации.
7. Юридически значимые обстоятельства при заключении трудового договора о работе по совместительству.
8. Особенности реализации права на отпуск лицами, работающими по совместительству.

Литература:

Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / под ред. К. Н. Гусова., Москва : Проспект, 2014.

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право : учебник для бакалавров. - Москва : РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва : Проспект, 2015.

Бартенев Д.Г. Запрещенные профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? // Международное правосудие. 2016. - № 3.

Бубнова М. Агроректор: споры с сезонными работниками // Трудовое право. 2016. - № 9.

Дученко О. Сезонный труд: особенности регулирования // Трудовое право. 2013. - № 3.

Егоров В. Вахтовый метод в судебных решениях // ЭЖ-Юрист. 2014. - № 20.

Как получить дополнительно оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Кашлакова А.С. Охрана труда работников при нетипичных формах занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 1.

Князева Е. Когда уволить беременную? // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 31

Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. - № 7.

Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. - № 10.

Самсонова В. Работники-отцы: судебная защита трудовых прав // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 25.

Слесарев С. Молодой специалист: особенности трудовых отношений // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Панкова О.Б. Проблемы правового регулирования статуса лиц, замещающих государственные и муниципальные должности // Законность. 2017. - № 2.

Пластинина Н. Трудовые споры по вопросам вахты // Трудовое право. 2015. - № 9.

Петров А.Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая сторона // Актуальные проблемы российского права. 2015. - № 3.

Уварова Е. Перевод генерального директора с работы по совместительству на основное место работы // Трудовое право. 2015. - № 5.

Чернокальцев Д. За что ответит руководитель? // ЭЖ-Юрист. 2016. - № 43.

Что следует учесть родителям, если несовершеннолетний ребенок заключает трудовой договор? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Филаткина А.П. Надомная и дистанционная работа: сравнительный анализ действующего законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 1.

Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющиеся в законодательстве // Медицинское право. 2016. - № 1.

Тема 20. Защита трудовых прав работников

Цель:

1. Получить основополагающие знания по вопросам правовой защиты прав и свобод сторон трудового договора.

План:

1. Правовое регулирование защиты трудовых прав.
2. Понятие защиты трудовых прав.
3. Основные формы /способы/ защиты трудовых прав.
4. Права работников при осуществлении защиты трудовых прав.
5. Обязанности работодателя при осуществлении работником права на защиту.
6. Правовые последствия защиты трудовых прав.

Технологии преподавания:

Работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник не выполнил приказ руководителя организации о работе в ночное время, пояснив в письменном заявлении, что он в рамках самозащиты трудовых прав отказывается от выполнения незаконного приказа, так как привлечение к работе в ночное время могло состояться лишь с его согласия. До издания данного приказа работник трудился в обычном режиме. Руководитель организации привлек работника к ответственности за неисполнение приказа, который не признан незаконным полномочными органами? Правомерно ли решение руководителя организации?

Задача 2.

Работник, письменно уведомив работодателя, отказался от выполнения работы, которая не входила в круг его должностных обязанностей. Руководитель организации издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, поскольку распоряжение о возложении на работника дополнительных обязанностей им не обжаловано, в силу чего оно должно исполняться до его признания незаконным полномочными органами. Правомерно ли решение

руководителя организации?

Задача 3.

Государственный инспектор труда привлек к административной ответственности руководителя организации за нарушение права работника на самозащиту, поскольку руководитель организации привлек работника к дисциплинарной ответственности за самостоятельную реализацию права на учебный отпуск. В жалобе главному государственному инспектору труда руководитель организации указал, что в ст.379 ТК РФ дан исчерпывающий перечень случаев самозащиты трудовых прав, самостоятельная реализация права на отпуск данной статьей не предусмотрена. В связи с чем действия работника и государственного инспектора труда не могут быть признаны соответствующими требованиям законодательства. Правомерны ли действия руководителя организации?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Какое место среди государственных органов, осуществляющих защиту трудовых прав и свобод, занимает Федеральная инспекция труда?
2. Какова роль прокуратуры в осуществлении защиты трудовых прав и свобод?
3. Что представляет собой самозащита трудовых прав? Какие формы самозащиты устанавливает законодатель?

Литература:

Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право: учебник для бакалавров. - Москва: РГ – Пресс, 2015.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2015.

Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва: Проспект, 2015.

Гусов К.Н., Бондаренко Э.Н., Трудовое право России. Практикум: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2014.

Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 1.

Воробьев С.Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры // Законность. 2014. - № 4.

Глушко К. Трудовые споры с участием профсоюза // Трудовое право. 2015. - № 7.

Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения // Журнал российского права. 2016. - № 7.

Еремина С.Н. Защита трудовых прав работников в суде: проблемные вопросы // Российский судья. 2016. - № 4.

Князева Н.А. Защита трудовых прав групп работников // Журнал российского права. 2016. - № 11.

Сапфинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. - № 1.

Саурин С.А. Проблемы защиты прав работников, занятых в неформальном секторе // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. - № 4.

Скачкова Г.С. Работодатель - индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 2.

Стародумов Ю.О. Защитит ли профсоюз коллективный договор? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 1.

Сыченко Е. Практика Европейского суда по правам человека по защите трудовых и пенсионных прав граждан // Административное право. 2014. - № 1.

Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Цель:

1. Получить основополагающие знания по процедуре рассмотрения трудовых споров, порядке проведения забастовок.

План:

1. Понятие индивидуальных трудовых споров и их виды.
2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
3. Формирование комиссий по трудовым спорам.
4. Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам.
5. Порядок рассмотрения споров комиссией по трудовым спорам.
6. Вынесение решения КТС и его исполнение.
7. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам.
8. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
9. Освобождение работников от судебных расходов.
10. Вынесение решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований.
11. Исполнение решений о восстановлении на работе, ограничение обратного взыскания сумм, полученных работниками по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.
12. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
13. Понятие коллективного трудового спора.
14. Трудовой арбитраж.
15. Примириительные процедуры.
16. Забастовки.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Руководитель организации обжаловал в суде решение КТС. Однако судья оставил жалобу без движения, поскольку в ней не определены стороны трудового спора, а также не представлены доказательства незаконности решения КТС. Кто выступает истцом и ответчиком при обжаловании решения КТС? Правомерны ли действия судьи?

Задача 2.

Работодатель обратился в суд с заявлением о возмещении вреда работником по истечении года со дня обнаружения ущерба. В судебном заседании представители работодателя просили восстановить срок для обращения в суд, так как он пропущен по уважительной причине. В частности, руководитель структурного подразделения, в котором работал привлекаемый к материальной ответственности работник, своевременно не сообщил руководителю организации о причинении вреда, работник обещал добровольно возместить ущерб. Кроме этого, в организации в течение двух лет отсутствовала должность юриста. Суд восстановил работодателю срок и взыскал с работника причиненный работодателю ущерб. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 3.

Работник обратился к мировому судье с заявлением о взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, который возник в связи с тем, что работодатель не выполнил своевременно решение о восстановлении на работе. Мировой судья в принятии заявления отказал, так как споры о восстановлении на работе отнесены к компетенции федерального районного /городского/ суда. Правомерен ли отказ мирового судьи?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Назовите органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Охарактеризуйте подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
2. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и суде?
3. Как исполняются решения КТС и суда по трудовым спорам?
4. Сформулируйте понятие коллективного трудового спора.
5. Какие существуют этапы мирных процедур разрешения коллективных трудовых споров?
6. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже?
7. Что такое забастовка и каков порядок её объявления?
8. Каковы последствия законной и незаконной забастовок?

Литература:

Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М. : Проспект, 2013.

Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва : Проспект, 2013.

Александрова Н. Трудовые споры по отношениям, вытекающим из аутсорсинга. Кто надлежащий ответчик? // Трудовое право. 2016. - № 5.

Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2016. - № 7.

Болдырев В.А. Статус руководителя организации: корпоративные и трудовые споры // Адвокат. 2015. - № 5.

Волкова А. Сроки давности в трудовых спорах. Ущерб здоровью // Трудовое право. 2015. - № 8.

Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. - № 9.

Глушко К. Трудовые споры с участием профсоюза // Трудовое право. 2015. - № 7.

Головина С.Ю. Медиация и посредничество в трудовых спорах: сравнительный анализ // Арбитражный и гражданский процесс. 2016. - № 11.

Грабовский И.А., Лилюкова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. - № 18.

Драчук М.А. Публичные начала в трудовом споре как причина федеральной юрисдикции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. - № 2.

Еремина С.Н. Мировое соглашение по трудовым спорам // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Зайцева Л.В. Посредничество в отношениях, регулируемых трудовым правом // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 2.

Ибрагимова Ф. Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам // Трудовое право. 2016. - № 11.

Как работнику обжаловать дисциплинарное взыскание? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. - № 1.

Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. - № 10.

Миронова А.Н. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о прекращении трудового договора // Адвокат. 2015. - № 12.

Новые правила рассмотрения трудовых споров в суде. Усиление ответственности за не-

выплату заработной платы // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Пластинина Н. Трудовые споры по вопросам вахты // Трудовое право. 2015. - № 9.

Петров А.Я. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора // Адвокат. 2016. - № 2.

Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования // Законодательство и экономика. 2015. - № 7.

Петров А.Я. "Непримирительная" процедура разрешения коллективных трудовых споров // Законодательство и экономика. 2015. - № 9.

Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. - № 6.

Ханукаева Т.Э. Предмет и виды трудовых споров о праве: сравнительный анализ // Право и экономика. 2016. - № 11.

Тема 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Цель:

1. Получить основополагающие знания о значении международно-правового регулирования труда, субъектах, источниках и принципах международно-правового регулирования труда.
2. Изучить деятельность Международной организации труда (МОТ), ее основные функции и задачи. Определить соотношение международно-правового и российско-правового регулирования труда.
3. Ознакомиться с Конвенциями МОТ о труде и их классификация, Конвенциями и рекомендациями МОТ, ратифицированными Российской Федерацией.

План:

1. Значение Всеобщей декларации прав человека и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах для регулирования трудовых отношений.
2. Конвенции Международной организации труда /МОТ/ в регулировании трудовых отношений.
3. Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений.
4. Некоторые аспекты регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

Технологии преподавания:

Дискуссии, работа в малых группах, мозговой штурм, решение практических заданий

Практические задания:

Задача 1.

Работник, получающий заработную плату в размере ниже прожиточного минимума, обратился к мировому судье с заявлением о взыскании заработной платы в размере прожиточного минимума. В обоснование своего заявления работник сослался на ст.23 Всеобщей декларации прав человека и ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, в которых гарантировано получение справедливого вознаграждения за труд, обеспечивающего достойное человека существование. Должен ли мировой судья руководствоваться названными международными актами? Какое решение должен вынести мировой судья?

Задача 2.

Работник обратился в суд с заявлением о взыскании повышенной оплаты за каждый час сверхурочной работы в неделю в период с 1956 года по 1992 год. В своем заявлении он указал, что Конвенция № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю ратифицирована в 1956 году, но до 1992 года он на основании действовавшего в этот период законодательства трудился 41 час в неделю. Какое решение следует принять по заявлению работника?

Задача 3.

Работник обратился к мировому судье с заявлением о применении ст.395 ГК РФ к суммам заработной платы, которые работодатель незаконно удерживал. При этом работник ссылался на решение Европейского суда по правам человека по делу Бурдова против России от 7 мая 2002 года (см. «Российская газета», 4 июля 2002 года), в котором суммы, не полученные гражданином, признаны его собственностью. Должен ли мировой судья при рассмотрении дела учесть позицию Европейского Суда по правам человека?

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Юридически значимые обстоятельства права на труд, вытекающие из содержания ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.
2. Основания для применения решений Европейского суда по правам человека к трудовым отношениям.
3. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие понятие «принудительный труд» в нормах международного права.
4. Обстоятельства, позволяющие выплачивать заработную плату в неденежной форме, установленные в Конвенции МОТ № 95 о защите заработной платы.
5. Имеются ли правовые возможности для применения нератифицированных Конвенций МОТ?
6. Правовые основания для обращения в Европейский суд по правам человека в случае нарушения трудовых прав.
7. Правовые основания для применения решений Европейского суда по правам человека к трудовым отношениям.
8. Общие юридически значимые обстоятельства для применения конвенций МОТ к трудовым отношениям.

Литература:

Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва: Проспект, 2015.

Бекяшев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. - Москва: Проспект, 2014.

Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т.А. - М.: Проспект, 2015.

Давлетгильдеев Р.Ш., Сычева О.В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. - № 6.

Егоров С.А. Трехстороннее сотрудничество в развитии и реализации международных стандартов труда // Международное публичное и частное право. 2014. - № 5.

Изотова Е.Н. К вопросу об актуальности Женевской конвенции "О статусе беженцев" 1951 года // Административное право и процесс. 2016. - № 10.

Икрами З.А. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда в странах - членах ШОС // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. - № 1.

Сергеев Ю.Д., Калецкий Е.Г. Правовые аспекты охраны здоровья несовершеннолетних, занятых трудовой деятельностью: имплементация положений международных договоров в законодательство России // Медицинское право. 2016. - № 6.

Скачкова Г.С. Международные трудовые стандарты и регулирование труда иностранцев в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. - № 3.

Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. 2015. - № 4.

ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа студента высшего учебного заведения является важнейшей составляющей процесса обучения, способствующей становлению его как современной гармонично развитой личности и квалифицированного специалиста. Это управляемый процесс усвоения, закрепления и совершенствования знаний, приобретения навыков, которыми должен владеть профессионал-юрист.

Самостоятельная работа студентов осуществляется:

- а) во время основных аудиторных занятий (практических занятий);
- б) помимо аудиторных занятий (подготовка к практическим занятиям, выполнение домашних заданий учебного и творческого характера).

На первом занятии следует организовать методический семинар для ознакомления студентов с целями, задачами, методами и приёмами самостоятельной работы, а также с методами контроля и видами оценивания.

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя следующие ее виды:

- Изучение учебной литературы (основной и дополнительной), рекомендованной обучающемуся настоящей программой.
- Изучение нормативно-правовых актов по отдельным разделам и темам курса, рекомендованной обучающемуся настоящей программой.
- Подготовка вопросов преподавателю учебной дисциплины по проблемам, недостаточно понятным обучающемуся по итогам ознакомления с рекомендованными источниками учебной дисциплины (вопросы готовятся в письменной форме, для возможности оценки проработки материала):
 - Подготовка к интерактивной части занятий: 1) подбор материала к дискуссиям, эвристическим беседам, работе в малых группах, опросам (мозговой штурм, ПОПС-формула и др.); 2) сбор информации и подготовка эссе, реферата и презентаций по вопросам практического занятия по теме (творческое задание).
 - Решение практических задач и заданий, тестовых заданий (кейс-стади).
 - Выполнение письменных и иных заданий к практическим занятиям.

В числе видов самостоятельной работы обучающихся очной формы обучения превалирует выполнение определяемых преподавателем письменных и иных заданий к практическим занятиям.

Тематика указанных видов работ может быть дополнительно согласована обучающимися с преподавателем.

В рамках подготовки к практическому занятию следует ознакомиться с методическими рекомендациями для подготовки к ПЗ, предложенными преподавателем, изучить и законспектировать рекомендованную литературу и подготовить развернутые планы выступлений по вопросам, вынесенным на обсуждение. При необходимости следует проконсультироваться с преподавателем.

В таком же порядке готовятся доклады, эссе и рефераты по дополнительной литературе, темы которых предлагаются преподавателем или выбираются из предложенного списка.

Одной из форм контроля самостоятельной работы обучающихся на практических занятиях является тестирование. Тестовый контроль отличается объективностью, обладает высокой степенью дифференциации испытуемых по уровню знаний и умений. Тестирование помогает преподавателю выявить структуру знаний студентов и на этой основе переоценить методические подходы к обучению по дисциплине, индивидуализировать процесс обучения.

Список литературы, темы заданий и методические рекомендации по их выполнению предлагаются преподавателем.

7.3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень основной литературы (доступ из эл. библиотеки ВлГУ):

1. Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право: учебник для бакалавров. - Москва: РГ – Пресс, 2015.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).
2. Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2015.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).
3. Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва: Проспект, 2015.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169221.html>).
4. Гусов К.Н., Бондаренко Э.Н., Трудовое право России. Практикум: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2014.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392154180.html>).
5. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К. Н. Гусова, Москва: Проспект, 2014.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392146710.html>).

Перечень дополнительной литературы:

1. Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. - Москва: Проспект, 2014.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392163496.html>).
2. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т.А. - М.: Проспект, 2015.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392178773.html>).
3. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М.: Проспект, 2013.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).
4. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).
5. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва: Проспект, 2013.
(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Официальные издания:

1. Российская газета (<http://www.rg.ru>) (Научная библиотека ВлГУ, корпус 1, ауд. 140; корпус 2, ауд. 128; корпус 7, ауд. 140).
2. Собрание законодательства Российской Федерации (<http://www.rg.ru>).

Справочно-библиографические издания:

1. Большая юридическая энциклопедия: самое полное современное издание: более 2000 юридических терминов и понятий / В.В. Аванесян (и др.). – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва: Эксмо, 2010 (Библиотека ВлГУ).

Специализированные периодические издания:

1. Библиотека и закон (Научная библиотека ВлГУ, корпус 1, ауд. 141).
2. Вестник МГУ. Право (Научная библиотека ВлГУ, Библиотека Юридического института, ул. Студенческая, д. 10).
3. Общественные науки и современность (Научная библиотека ВлГУ, корпус 2, ауд. 128).

Интернет-ресурсы, информационно-справочные системы:

1. Министерство труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Верховный суд РФ <http://www.vsrp.ru/>


3. Федеральная служба по труду и занятости <http://www.rostrud.ru/>
4. Поисковая система нормативных правовых актов Гарант – www.garant.ru
5. Поисковая система нормативных правовых актов Консультант Плюс – www.consultant.ru
6. Сайт Научной библиотеки ВлГУ

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

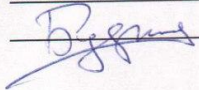
Занятия по дисциплине «Трудовое право» проводятся в аудиториях корпуса № 11, расположенных по адресу: г. Владимир, ул. Студенческая, д. 8.

Для проведения лекций и практических занятий используются аудитории с мультимедийным оборудованием, которое позволяет визуализировать процесс представления обсуждаемого материала (компьютер, проектор мультимедиа, экран). Каждая аудитория оборудована настенной доской и флوماстером.

Рабочая программа дисциплины Трудовое право составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, по направлению 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 1511.


Рабочую программу составил: к.ю.н., доцент  Мешков Д.Н.

Рецензент (представитель работодателя): Начальник Департамента правового обеспечения ЗАО «Атлантик Трансгаз Система (AtlanticTransgasSystem)»

 А.В. Бурдилов

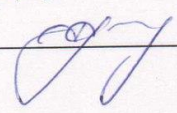
Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ФПиТД

№ 1 от 30 августа 2017 г.

Заведующий кафедрой  И.В. Погодина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления «Юриспруденция»

№ 1 от 31 августа 2017 г.

Председатель комиссии  О.Д. Третьякова

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.17 года

Заведующий кафедрой И. В. Павлова И. В.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____