

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Методические указания
по выполнению практических работ
по дисциплине «Трудовое право»
для студентов специальности
40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
специализация Государственно-правовая**

г. Ставрополь, 2026

Содержание

Введение	
Практические занятия	
Рекомендуемая литература и интернет-ресурсы	

Введение

Цель изучения дисциплины Б1.О 17 «Трудовое право» заключается в формировании целостного, системного представления о правовом регулировании социальных общественных отношений и формирование профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности.

1. Теоретические задачи:

- понимание основных проблем, присущих правовому регулированию социально-трудовых отношений;
- знание содержания нормативных правовых актов, регулирующих отношения сферы трудового права;
- понимание целей и возможностей правового регулирования указанной группы общественных отношений.

2. Практические задачи:

- умение ориентироваться в потоке правовой информации о состоянии юридической базы в сфере правового регулирования социально-трудовых правоотношений;
- способность применения норм трудового права;
- способность разработки проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

Воспитательные задачи:

- формирование правового сознания и правовой культуры;
- понимание возможностей своей профессиональной деятельности для решения задач в области обеспечения региональной государственной социальной политики;
- развитие социально-личностной компетенции предполагающей выработку активной гражданской позиции, ответственного отношения к выполнению поставленных задач и достижению обозначенных целей.

Методические указания подготовлены на основе обобщения отечественных и зарубежных исследований; носит теоретический характер и, вместе с тем, предполагает прикладной анализ проблем права социального обеспечения на основе нормативных актов, а также эмпирического материала; базируется на проблемно-хронологическом принципе изучения материала; отражает настоящее время.

Трудовое право – общепрофессиональная обязательная (базовая) дисциплина, изучаемая студентами в 4 семестре.

Предшествующими дисциплинами для изучения права социального обеспечения являются: безопасность жизнедеятельности, теория государства и права, конституционное право, Административное право, трудовое право, финансовое право.

Право социального обеспечения является предшествующей дисциплиной для прохождения преддипломной практики.

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

п/п	№ Содержание компетенции	Шифр
	Общепрофессиональные компетенции	
1	Способен анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных этических основ профессионально-служебной деятельности	ОПК-2

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ОПК-2	ИД ОПК-2.1. Понимает	Определяет цели и

Способен анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных этических основ профессионально-служебной деятельности	роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения; ИД ОПК-2.2. Анализирует мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формирует ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста ИД ОПК-2.3. Соотносит мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдает правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевает угрозы профессиональной деформации	формулирует задачи правового регулирования в сфере гуманитарных и социально-экономических наук, тенденции социального развития; ценностные ориентиры в социальной и профессиональной деятельности, определяет сущность гуманистического мировоззрения; Логически обосновывает мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; оперирует ценностно-мотивационной ориентацией на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста Обеспечивает соотношение мотивов профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета; применяет правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности; обосновывает и преодолевает угрозы профессиональной деформации.
--	--	--

Основными видами учебных занятий являются практические занятия. Текущий контроль осуществляется на основе рейтинговой системы. Преподавание курса предполагает активную работу студентов по изучению основной и дополнительной литературы, написание рефератов, выступления с сообщениями и докладами на заседаниях СНО и конференциях.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Раздел 1. Общие положения трудового права. Основания возникновения трудовых отношений

Тема 1. Понятие, предмет, метод, сфера действия трудового права. Система трудового права(1,5астр. часа)

Цель занятия- уяснить понятие труда, его роль в жизни общества, дать общую характеристику предмета трудового права, уяснить признаки трудовых отношений и систему отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы студент должен:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Для изучения трудового права прежде всего необходимо знать общественные отношения, регулируемые нормами трудового права и сферу их действия.

Теоретическая часть.

Категория «трудовое право» тесно связана с термином «труд», под которым понимают целесообразную деятельность человека, направленную на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг. Данный род деятельности может осуществляться человеком как индивидуально, так и коллективно.

Правовое воздействие возможно только на социальные отношения, а, следовательно, под действие норм трудового права могут попасть только общественные отношения, прямо или косвенно связанные с трудом, но не как сама трудовая деятельность.

Трудовые отношения основаны 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 (ст. 15 ТК РФ). По словам В. М. Лебедева, предмет трудового права как система представляет собой объективно обусловленную общность, единство социально-трудовых отношений, возникающих в процессе не единоличного, несамостоятельного, подчиненного договорного труда работника на собственника средств производства. Связь элементов в системе характеризуется длящимся характером трудового отношения и дискретным, альтернативным характером других социально-

трудовых отношений по подбору кадров, повышению квалификации, расстановке кадров и др.

Под сферой действия понимается область применения норм трудового права, она раскрыта в ст. 11 ТК РФ. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, если не предусмотрено иное этим актом.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. К основным задачам относится создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и значение труда в жизни общества.
2. Формы общественной организации труда.
2. Предмет трудового права
3. Признаки трудовых отношений.
4. Характеристика отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Задание №1. Организация заключила с группой художников договор об оформлении здания к празднику. Работы были выполнены согласно договору в течение четырех дней, включая субботу и воскресенье. Художники потребовали, чтобы за работу в субботу и воскресенье оплата была произведена по двойным расценкам. Администрация им отказала, ссылаясь на то, что в данном случае возникло гражданское правоотношение. Какое правоотношение - трудовое или гражданское возникло на основе указанного договора и в чем их отличие?

Задание №2. В семье Михайловых дочь Ирина работает налоговым инспектором, мать Надежда Петровна - художник, занимается оформлением витрин, отец Михаил Петрович организовал производственный кооператив по пошиву детской одежды, где и работает в качестве председателя, дед Петр Иванович состоит на государственной службе. На кого из членов семьи распределяется трудовое право?

Задание №3. АО "Типография "Принт" в декабре 2018г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

Каково соотношение юридической силы различных нормативно-договорных актов? Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор? Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

Тема 1. Понятие, предмет, метод, сфера действия трудового права. Система трудового права

Цель занятия- дать общую характеристику метода трудового права, уяснить в чем проявляется самостоятельность метода трудового права, определить внутреннюю, согласованную последовательность норм трудового права; определить понятие «источник

трудового права», выявить особенности источников трудового права, уяснить факторы дифференциации в правовом регулировании труда; дать характеристику сферы действия трудового права.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы студент должен:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

В современных условиях необходимо понимать способы и приемы правового регулирования социально-трудовых отношений, роль государства в этом процессе, а также четко понимать сферу действия трудового права..

Теоретическая часть.

Под сферой действия понимается область применения норм трудового права, она раскрыта в ст. 11 ТК РФ. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, если не предусмотрено иное этим актом.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. К основным задачам относится создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.

Метод трудового права – это комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Это определение позволяет раскрыть сущность метода данной отрасли права. Во-первых, он является комплексным, т.е. представляет собой определенное сочетание простейших приемов, первичных методов правового воздействия, публично-правовых и частноправовых компонентов. Во-вторых, метод трудового права тесно связан с предметом отрасли. Выбор способов правового воздействия на общественные отношения в конечном счете определяется их своеобразием. Природа общественных отношений, составляющих предмет трудового права, предопределяет использование юридических средств их регулирования. Например, одной из характерных черт метода трудового права является участие представителей работников в установлении правовых норм. Эта особенность основана на принципах социального партнерства и производственной демократии, характеризующих коллективные трудовые отношения. Сочетание элементов равенства и власти-подчинения в трудовом правоотношении обуславливает необходимость использования как договорных, так и государственных (императивных) способов его регулирования.

В науке трудового права сложилось два основных подхода к описанию метода отрасли.

Первый подход основывается на теоретических представлениях о методе любой отрасли права, который включает следующие элементы:

- 1) общее юридическое положение субъектов правоотношений, отнесенных к предмету трудового права;
- 2) основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений (иногда говорят о степени свободы действия субъектов права);
- 3) характер установления прав и обязанностей;
- 4) способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей

С этих позиций метод трудового права характеризуется рядом особенностей. Первая особенность метода проявляется в равенстве сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинении работника в процессе трудовой деятельности внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, и его распоряжениям. Вторая особенность метода трудового права характеризуется тем, что единственным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. В установленных законом случаях изменение и прекращение трудового правоотношения также осуществляется в договорном порядке. Третья особенность метода проявляется в многообразии способов установления прав и обязанностей сторон. Они могут устанавливаться законами и подзаконными актами (в порядке осуществления государственного регулирования), соглашениями и коллективными договорами (т.е. в коллективно-договорном порядке), локальными нормативными актами или трудовым договором. Четвертая особенность метода трудового права связана со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. Защита трудовых прав работников обеспечивается, во-первых, путем рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, во-вторых, путем установления государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, в-третьих, путем самозащиты. Исполнение трудовых обязанностей работника обеспечивается дисциплинарной и материальной ответственностью.

Этот подход к определению метода отрасли имеет свои достоинства и недостатки. Нетрудно заметить, что в большей степени он характеризует особенности регулирования трудового отношения, оставляя в тени другие отношения, включенные в предмет трудового права.

Второй подход описания метода трудового права делает акцент на способах установления норм трудового права. При таком определении метода выделяются следующие признаки:

- 1) сочетание централизованного и локального регулирования;
- 2) сочетание государственного и договорного регулирования;
- 3) участие представителей работников в установлении норм трудового права;
- 4) единство и дифференциация правового регулирования;
- 5) сочетание императивного и диспозитивного регулирования.

Система отрасли трудового права – это структура данной отрасли. Вся система делится на две части: общую и особенную. Система науки, учебного курса трудового права состоит из тех же двух частей. Но общая часть ее шире общей части отрасли, поскольку в научно-учебных целях в нее включаются и изучение норм по организационно-управленческим отношениям, по отношениям социального партнерства в сфере труда, в том числе по коллективным договорам и соглашениям, которые в отрасли права находятся в особенной части. Кроме того, в систему науки включается изучение предмета, метода, правоотношений, отраслевых принципов трудового права, его субъектов, а также истории трудового законодательства. Поскольку наука изучает нормы не только российского трудового права, но и зарубежного, а также международно-правового регулирования труда, которое составляет третью, специальную часть системы

науки, учебного курса, то, следовательно, система науки, как и ее предмет, шире, чем система отрасли трудового права России.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и структура метода трудового права.
2. 4. Соотношение публичных и частных начал в трудовом праве.
3. Роль централизованного метода в трудовом праве.
4. Договорный метод в трудовом праве.
5. Локальный метод в трудовом праве.
6. Понятие и структура системы трудового права.
7. Сфера действия трудового прав
8. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

Задание №1. Охарактеризуйте роль договорного метода в трудовом праве.

Задание № 2. Охарактеризуйте роль локального метода в трудовом праве.

Задание №3. АО «Ставрополь» заключило договор с гражданкой Правдиной, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Правдина обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 7500 рублей. Спустя шесть месяцев Правдина потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор АО в удовлетворении этих требований отказал, и Правдина обратилась в суд за защитой своих прав. Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях находится Правдина с АО?

Тема 2. Источники трудового права

Цель занятия- определить понятие «источник трудового права», выявить особенности источников трудового права, уяснить классификацию источников трудового права и факторы дифференциации в правовом регулировании труда; уяснить содержание конституционных норм о труде, роль ТК РФ и иных ФЗ и подзаконных актов в регулировании предмета трудового права..

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы студент должен:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Общественные отношения, составляющие предмет трудового права, регулируются правовыми источниками различной юридической силы. Студентам важно знать особенности источников данной отрасли, знать их систему и содержание.

Теоретическая часть.

При изучении этой темы необходимо вспомнить общетеоретические положения о понятии источников права, формах их выражения, о классификации нормативных актов в зависимости от органов, их принявших, от сферы их действия и пр.

Очень важно знать особенности источников трудового права, обусловленные спецификой предмета и метода этой отрасли.

Под источниками трудового права понимают правовые акты, содержащие нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

Важнейшим источником трудового права является Конституция РФ. Ст. 37 провозглашает принцип свободы труда. Принудительный труд запрещен. Государство гарантирует гражданам защиту от безработицы. Конституция закрепила право граждан на труд, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без всякой дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Конституция содержит право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Студентам необходимо хорошо знать все положения Конституции РФ, касающиеся сферы трудового права :2; 7; 30 ; 18; 32;34; 37; 41; 40; 46, 72.

Важно помнить ст. 15 Конституции РФ, провозгласившую приоритет норм международного права по отношению к нормам национального права. Важную роль как источники трудового права играют правовые акты ООН- Всеобщая декларация прав человека, принятая в 1948 году; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года.

Серьезную роль играют Конвенции и Рекомендации Международной организации труда (МОТ), являющейся специализированным учреждением ООН.

Кодифицированным источником трудового права является новый Трудовой Кодекс РФ, принятый 21 декабря 2001 года, который включает в себя 6 частей, 14 разделов, 424 статьи. Следует помнить, что на территории России действует много нормативных актов бывшего СССР, которые применяются в части, не противоречащей законам и международным договорам РФ.

Нужно подчеркнуть, что действующий ТК РФ был изложен в редакции Федеральным законом от 30 июня 2006 года с последующими изменениями..

Для успешного усвоения курса трудового права студенты должны знать важнейшие законы о труде, принятые в РФ (они были перечислены в программе курса)

В соответствии с п. «к» Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к совместному ведению РФ и ее субъектов. Вследствие этого к числу источников трудового права относятся законы и иные правовые акты субъектов РФ. Некоторые законы о труде, принятые Госдумой Ставропольского края были перечислены во введении.

Ст. 6 ТК РФ посвящена разграничению полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере труда.

Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти.

При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работниками по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующем субъекта РФ.

Органы государственной власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными правовыми актами РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

К числу источников трудового права относят также: Указы Президента РФ,

Постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств (особенно Министерства здравоохранения и социального развития (ранее- Минтруда).

Особое место в системе источников трудового права занимают социально-партнерские соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства.. Соглашения заключаются на уровне РФ (генеральное), двух и более субъектов РФ (межрегиональное), субъекта РФ (региональное), отрасли (нескольких отраслей), территории. В них устанавливаются условия труда для соответствующих работников. Соглашения - новый источник трудового права РФ.

Важной особенностью источников трудового права является наличие локальных (местных) актов, которые принимаются и действуют в рамках конкретной организации с учетом ее особенностей. Нормативные акты, принимаемые за рамками организации, носят названия «централизованных».

Примерами локального акта являются правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков, положения о премировании и др. Значение локальных актов в условиях рынка резко возрастает.

Согласно ст. 8 ТК РФ локальные акты о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде. В противном случае они объявляются недействительными. Цель локального регулирования заключается в том, чтобы с учетом специфики той или иной организации и ее экономических возможностей повысить уровень социальных гарантий трудовых прав работников по сравнению с федеральным законом, т.е. улучшить положение работников, предоставить дополнительные льготы, компенсации и пр.

При характеристике особенностей источников трудового права необходимо учитывать наличие общего и специального законодательства о труде как проявление такой черты метода как единство и дифференциация правового регулирования труда.

Общее законодательство распространяется безусловно на всех работников. Так, ст.21 ТК РФ закрепляет основные трудовые права всех работников.

Специальное законодательство о труде является проявлением дифференциации (различий) и направлено на регулирование труда отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями; руководителей организаций; , молодежи, работников, занятых на работе вредными условиями труда, в районах Крайнего Севера; педагогических работников; надомников и др.)

Специальные нормы содержатся как в ТК РФ, так и иных правовых актах. В качестве законов, носящих специальный характер можно назвать закон «О государственной гражданской службе в РФ» от 7 июля 2004 г., закон от 19 февраля 1993 года « О государственных гарантиях и компенсациях для граждан работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним».

Студентам необходимо знать, чем объективно предопределено общее законодательство, в чем выражается единство правового регулирования труда.

Кроме того, важно уметь раскрыть значение принципа дифференциации, назвать факторы, определяющие ее, показать значение и привести примеры специального законодательства о труде.

Не следует забывать, что в условиях рыночной экономики происходит углубление дифференциации в регулировании труда. Это связано с многообразием форм собственности и организационно-правовых форм организаций. В зависимости от отношения работника к средствам производства и результатам труда можно выделить труда наемных работников и так называемых «работающих собственников».

Характеризуя значение руководящих указаний высших судебных инстанций РФ, необходимо опираться на конкретные постановления Конституционного и Верховного Судов РФ.

Особое внимание студентам необходимо обратить на изучение постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 « О применении судами РФ

Трудового кодекса РФ», постановления Пленума ВС РФ от 31 октября 1995 г. №8 « О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия», а также постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 апреля 1994 г., в котором обобщена судебная практика по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья.

Следует подчеркнуть, что источники трудового права в настоящее время стремительно изменяются: принимаются новые, изменяются, дополняются старые. Процесс этот еще далек от завершения и студентам необходимо за ним следить.

Важно знать содержание статей 5-13 ТК РФ.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Сочетание централизованного и локального регулирования труда, их соотношение.
3. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
4. Конституция РФ о трудовых правах граждан.
5. Законы как источники трудового права. Характеристика текущих законов о труде.
6. Подзаконные акты как источники трудового права, их особенности.
7. Социально-партнерские соглашения как источники трудового права.
8. Коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование социально-трудовых отношений.
9. Значение постановлений Конституционного и Верховного судов.

Задание № 1. Постановлением Правительства РФ было произведено повышение межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. При этом для организаций, финансируемых из местных бюджетов, данное повышение должно было производиться за счет средств указанных бюджетов. Во исполнение постановления Правительства РФ глава муниципального образования "Елоховский район" издал распоряжение, согласно которому в связи с тем, что необходимые дополнительные суммы не были предусмотрены в местном бюджете, повышение тарифных ставок производилось в меньшем размере и на три месяца позднее даты, указанной в постановлении.

Дайте оценку правомерности распоряжения главы муниципального образования. Каково соотношение актов органов местного самоуправления и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

Тема 3. Принципы трудового права

Цель занятия - дать общую характеристику правовым принципам и их видам, рассмотреть отраслевые принципы трудового права и их проявление в нормах трудового права, а также проблемы их реализации на практике.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы студент должен:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения темы студент должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Источники права, в том числе и трудового, базируются на определенных правовых идеях, закрепленных в Конституции РФ и международно-правовых актах. Такие идеи принято называть принципами правового регулирования, именно они влияют на правотворчество и правоприменения. Поэтому студентам важно их знать и понимать из роль.

Теоретическая часть.

При изучении принципов трудового права следует вспомнить положения теории права о принципах права, их видах, способах закрепления, значении этой правовой категории.

Под правовыми принципами следует понимать основные положения, закрепленные в праве, в которых в краткой форме отражен смысл, содержание и основные направления развития всех отраслей права, группы отраслей, отдельной отрасли, отдельного правового института.

Принципы и нормы права тесно взаимосвязаны, поскольку не существует принципов без норм права, так и нормы права всегда воплощают в своем содержании определенные принципы.

Необходимо вспомнить признаки общеправовых принципов, межотраслевых, отраслевых и принципы отдельных правовых институтов.

Общеправовые принципы отражают сущность и главные направления политики государства в правовом регулировании общественной жизни. Они обусловлены экономикой и политикой и находят свое закрепление прежде всего в Основном Законе - Конституции и международно-правовых актах (например, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.) .

Это принципы демократизма, равноправия, законности, гуманизма, справедливости и пр.

Далее студентам необходимо, используя знания, полученные при изучении предыдущей темы, показать, как эти принципы пронизывают содержание российских правовых актов о труде со ссылками на конкретные законы.

Межотраслевые принципы характеризуют основополагающие начала (идеи), которые выражают сущность правовых норм тех отраслей права, которые так или иначе связаны с трудовой деятельностью людей. На этих принципах строится не только трудовое, но и гражданское и административное право.

Студентам необходимо проанализировать содержание статей 37, 30, 32, 34, 43, 44, 45, 46 Конституции РФ и знать, какие принципы закреплены в них,

уметь объяснить, какие из этих принципов относятся к числу межотраслевых, а какие свойственны только трудовому праву.

Студент должен также уметь на примерах из ТК РФ и других законов о труде пояснить, как тот или иной правовой принцип проявляется в нормах трудового права.

Так, межотраслевой принцип свободы труда, закрепленный в ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 ТК РФ, в трудовом праве проявляется в праве гражданина выбирать тот или иной вид деятельности посредством заключения трудового договора .

В административном праве этот принцип реализуется через поступление гражданина на военную службу по контракту.

В гражданском праве свобода труда проявляется в возможности гражданина заключить договоры подряда, поручения, авторского договора.

Изучая содержание принципов правового регулирования труда, студенты должны понять содержание ст. 18 Конституции РФ, которая говорит о том, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, они определяют смысл, содержание и применение законов, а также деятельность законодательной и исполнительной власти и обеспечиваются правосудием.

Текстуально в Конституции РФ правовые принципы закреплены в форме прав и свобод гражданина.

Правовые принципы - это не категории правосознания, они закреплены в конкретных правовых актах.

ТК РФ в статьях 2-4 закрепил основные принципы правового регулирования труда. Их необходимо хорошо знать.

Ст. 2 ТК РФ закрепила основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Конституция РФ и ТК РФ запрещают принудительный труд.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей

силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

ТК РФ не относит к принудительному труду:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях

объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

В последнее время законодатель идет по пути закрепления принципов в отдельной статье того или иного закона. Это имеет место, например, в ст.24 ТК РФ.

Применительно к регулированию отдельных правовых институтов в науке трудового права сформулированы принципы института трудового договора, заработной платы, дисциплинарной ответственности, трудовых споров, охраны труда и пр. Студентам необходимо их знать.

Правовые принципы изменяются вместе с переменами в экономике и политике государства. Так, например, господствовавший при социализме принцип права на труд и обязанности каждого гражданина трудиться в условиях перехода к рынку сменился принципом свободы труда и запрета принудительного труда.

Анализируя принцип права на отдых, следует обратить внимание на то, что Конституция РФ гарантирует его только тем гражданам, которые трудятся на основе трудового договора. Аналогично решен вопрос о гарантированности минимального размера оплаты труда.

Студентам необходимо также выработать умение различать принципы трудового права и конкретные субъективные права конкретного работника.

Правовые принципы помогают глубоко осмыслить содержание права, определить направления развития правотворчества, восполнить пробелы в праве.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение:

- 1.Понятие правовых принципов и их виды.
- 2.Общеправовые принципы, их значение и проявления в нормах трудового права.
- 3.Межотраслевые принципы правового регулирования труда, их содержание и проявление в трудовом праве.
- 4.Отраслевые принципы трудового права: содержание, значение, воплощение в конкретных правовых нормах.
- 5.Соотношение принципов трудового права и конституционных прав граждан.
- 6.Принципы отдельных правовых институтов трудового права.

Задания и вопросы для формирования и контроля владения компетенциями:

Задание №1. Государственный инспектор труда прибыл на механический завод для проведения инспекции. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора завода и начальников цехов интересовался у работников: известны ли им случаи нарушения трудового законодательства? И всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам инспекции он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на заводе не обнаружено.

Были ли нарушены принципы трудового права во время инспекции? Если да, то какие?

Задание №2. Работник предприятия Ефремов неоднократно шел на конфликт с директором, отстаивая свои права. Через некоторое время Ефремов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Получив в последний день работы трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). Начальник отдела кадров, к которому он обратился, сказала, что это случайная ошибка, и

исправила запись в трудовой книжке. Считая, что ошибка не случайна, Ефремов решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены основные принципы трудового права.

О каких принципах может идти речь в данном случае? В каких нормативных правовых актах они сформулированы?

Задание № 3.

Инженер Игнатьев обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюзного комитета, он обратился в КТС.

На нарушение каких принципов права может сослаться Игнатьев в своем заявлении в комиссию? Ответ аргументируйте.

Задание №4. На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли юриста профкома назовите эти принципы и укажите нормативные акты, в которых они закреплены.

Задание № 5. Государственный инспектор труда Гаврилов при рассмотрении жалоб работников ЗАО «Арматурщик» на нарушение их трудовых прав всегда поддерживал работодателя. Впоследствии выяснилось, что Гаврилов является близким родственником директора завода. Председатель профкома решил направить в государственную инспекцию труда письменную жалобу с предложением отстранить Гаврилова от инспектирования завода.

На нарушение каких принципов трудового права мог сослаться в жалобе председатель профкома?

Тема 4. Субъекты трудового права.

Цель занятия–сформировать четкое представление студентов о понятии субъектов трудового права, их видах, правовом статусе.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы студент должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Общественные отношения, составляющие предмет трудового права, характеризуются многообразием субъектов-участников. Основными субъектами отрасли

являются работодатель и работник. Поэтому важно знать виды субъектов трудового права и их правовой статус.

Теоретическая часть.

Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т. е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Виды субъектов трудового права определяют применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например, работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например, трудового отношения, отношения по материальной ответственности за ущерб, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Для обладания и реализации трудовых прав и обязанностей субъекты трудового права должны иметь:

трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

трудовую деликтоспособность – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

Основными субъектами трудового права признаются работники и работодатели.

Состав представителей работников и представителей работодателей как субъектов трудового права по сравнению с КЗоТ РФ и трудовым законодательством, действовавшим до принятия ТК РФ, включает не только традиционные виды субъектов в лице профессиональных союзов, иных профсоюзных организаций, объединений работодателей, но и другие категории представителей. Так, по общему определению, данному в ст. 29 ТК РФ, представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Конкретный состав представителей работников, выступающих в качестве субъектов трудового права, определяется в зависимости от уровня социального партнерства.

Представителями работодателей, уполномоченными представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений, являются объединения работодателей.

По своему статусу объединение работодателей – это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Наряду с этим в качестве представителей работодателей – государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (федерального, региональных и муниципальных образований), могут выступать органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями

Трудовой кодекс РФ, помимо представителей работников и работодателей, рассматривает в качестве специфического субъекта трудового права комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемые по соглашению сторон социального партнерства.

К числу приоритетных целей трудового законодательства, предусмотренных ст. 1 ТК РФ, относится защита прав и интересов работников и работодателей. Чтобы обеспечить ее реализацию, трудовое право предусматривает формирование системы государственных, паритетных и общественных органов.

Для выражения и защиты своих интересов работники объединяются в профсоюзы. Статья 30 Конституции РФ предусматривает «право создавать профсоюзы для защиты своих интересов». Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Согласно Конвенции Международной организации труда № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» трудящиеся имеют право создавать по своему выбору организации, вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов. Таким же правом эта Конвенция МОТ наделяет и предпринимателей.

Права профсоюзов в России впервые были признаны законодательно и закреплены в первом КЗоТ 1918 г. Во втором КЗоТ РСФСР 1922 г. была уже самостоятельная глава о правах профсоюзов, и советский законодатель эти права непрерывно расширял. В третьем КЗоТ 1971 г. права профсоюзов были предусмотрены гл. XV, содержащей 11 статей (ст. 225 – 235).

Правовой статус профсоюзов теперь определяется ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Данный Закон устанавливает правовые основы организации и деятельности профсоюзов, содержит нормы, обязывающие органы государственной власти и управления, работодателей, должностных лиц администрации производства содействовать деятельности профсоюзов. В ст. 3 Закона дается определение ряда понятий. Закон предоставил профсоюзам ряд социально-трудовых прав на всех уровнях их деятельности, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, и закрепляет гарантии этих прав.

Профсоюз – это 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 (ст. 2 Закона). Его основными функциями (направлениями деятельности) являются представительская (на всех уровнях организации) и защитная – по защите и повышению социально-трудовых прав и интересов трудящихся.

Правоотношения сферы трудового права – это урегулированные нормами трудового законодательства отношения субъектов данной отрасли, их юридическая связь, т. е. трудовые и непосредственно с ними связанные правоотношения. Понятие правоотношения любой отрасли права, в том числе и трудового, это научная абстракция, поскольку в жизни всегда существуют конкретные правоотношения по труду конкретного работника.

Правоотношений сферы действия трудового права столько, сколько общественных отношений в предмете данной отрасли. Поэтому в соответствии с девятью видами общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, различают и девять соответствующих видов правоотношений. И нормы трудового права действуют именно в этих правоотношениях.

Весь комплекс действующих в данной организации трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений представляет собой трудовой правовой порядок, так как его содержанием является правомерное поведение субъектов трудового права. А таковое возможно, если все они соблюдают свои трудовые обязанности. Если же кто-либо из субъектов трудового права их нарушает, то это трудовое правонарушение нарушает и трудовой правовой порядок организации. Поэтому по количеству трудовых правонарушений определяется и уровень соблюдения на предприятии, в организации установленного трудовым законодательством, договорами, соглашениями трудового правового порядка.

Чтобы раскрыть каждый вид правоотношений сферы трудового права, необходимо указать четко его элементы: субъекты; основания (юридический факт) возникновения и прекращения; основные права и обязанности субъектов этого правоотношения, т. е. содержание юридической связи. Эту связь или содержание правоотношения принято раскрывать через обязанности каждого его субъекта, поскольку им соответствуют права другого субъекта этого правоотношения.

Главным, связывающим все другие виды указанных правоотношений, является трудовое правоотношение. Ему могут предшествовать правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Трудовому правоотношению работника всегда сопутствуют правоотношения организационно-управленческие, т. е. трудового коллектива с работодателем (администрацией), профсоюза с работодателем, социально-партнерские правоотношения, по ученичеству и повышению квалификации, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем, по которой работник обязан лично выполнять регулярно оговоренную трудовую функцию в общем трудовом процессе производства (работать по определенной специальности, квалификации, должности), подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель обязан своевременно и систематически оплачивать его труд по реальному вкладу и создавать условия труда не ниже предусмотренных законодательством, трудовым и коллективными договорами, соглашениями. Трудовое правоотношение возникает из одного юридического факта – трудового договора или сложного юридического состава (ст. 16 ТК РФ).

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Правовой статус работника как субъекта трудового права.
3. Работодатели-физические лица
4. Правовой статус работодателей-юридических лиц.
5. Руководитель организации как субъект трудового права.

Задание №1. Организация заключила с группой художников договор об оформлении здания к празднику. Работы были выполнены согласно договору в течение четырех дней, включая субботу и воскресенье. Художники потребовали, чтобы за работу в субботу и воскресенье оплата была произведена по двойным расценкам. Администрация им отказала, ссылаясь на то, что в данном случае возникло гражданское правоотношение. Какое правоотношение - трудовое или гражданское возникло на основе указанного договора и в чем их отличие?

Задание №2. В семье Михайловых дочь Ирина работает налоговым инспектором, мать Надежда Петровна - художник, занимается оформлением витрин, отец Михаил Петрович организовал производственный кооператив по пошиву детской одежды, где и работает в качестве председателя, дед Петр Иванович состоит на государственной службе. На кого из членов семьи распределяется трудовое право?

Задание №3. АО "Типография "Принт" в декабре 2018г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

Каково соотношение юридической силы различных нормативно-договорных актов? Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор? Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

Задание № 5 Супруга слесаря Станкова обратилась к директору завода «Ставрополь», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Станкова его супруге. Узнав об этом, Станков обратился в КТС завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах? Сформулируйте решение КТС.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Цель занятия– сформировать у студентов представление о понятии, функциях профсоюзов, принципах их деятельности, их правах и гарантиях деятельности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Исторически профсоюзы создавались как представители и защитники трудовых прав и свобод членов профсоюза. Поэтому важно знать права современных профсоюзов и гарантии их деятельности.

Теоретическая часть.

Переход к рыночным отношениям остро и по-новому поставил вопрос о роли и функциях профсоюзов в жизни общества. Многие десятилетия профсоюзы занимались производственно-массовой и экономической работой, были "школой хозяйствования". Функция развития производства подавляла основное призвание этой организации - защиту прав и законных интересов трудящихся.

В настоящее время основной функцией профсоюзов является представление, выражение и защита интересов своих членов в сфере труда и по другим социально-экономическим вопросам.

При изучении этой темы следует помнить, что 8 декабря 1995 года в РФ был принят закон "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности".

Правовой статус профсоюзов находит свое выражение в ст. 30 Конституции РФ, федеральных законах, а также законах субъектов федерации.

Профсоюз - это 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.

Все профсоюзы пользуются равными правами, они независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий, им не подотчетны и не подконтрольны.

Основные права профсоюзов закреплены в разделе втором закона о профсоюзах. Это следующие права:

- право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- права в сфере содействия занятости;
- право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроля за выполнением их условий;
- право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- право на информацию;
- право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- право на социальную защиту работников;
- право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- права в области охраны труда и окружающей природной среды.

Основные права профсоюзов нужно не только перечислить, но уметь раскрыть содержание входящих в него правомочий.

Следует обратить внимание на тот факт, что профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных трудовых прав независимо от членства при условии наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Профсоюзам предоставлено право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации предоставленных прав.

Студенты должны ориентироваться в содержании глав 3 и 58 ТК РФ, закрепивших права профсоюзов в области социального партнерства, ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений, а также в области защиты трудовых прав работников.

Особое внимание нужно обратить на статью 82 ТК РФ и четко знать по каким основаниям профсоюз выражает мотивированное мнение при увольнении работника-члена профсоюза.

Порядок учета мотивированного мнения выборного профоргана при расторжении трудового договора по инициативе работодателя изложен в ст. 373 ТК РФ.

При принятии работодателем локальных актов необходимо в ряде случаев учесть мнение выборного профоргана (ст. 372 ТК РФ).

Профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Содержание права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов трудового права закреплено также в ст. 370 ТК РФ.

Студенты должны внимательно изучить раздел закона, посвященный гарантиям прав профсоюзов. Речь идет прежде всего о материальных (имущественных) гарантиях. Профсоюзы вправе владеть, пользоваться и распоряжаться принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами. Имущество профсоюза может быть отчуждено только по решению суда.

Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профоргана закреплены в ст. 377 ТК РФ.

Далее нужно изучить гарантии работникам, входящим в состав профорганов и не освобожденных от основной работы.

Необходимо внимательно изучить статьи 374-376 ТК РФ.

План практических занятий

1. Конституция РФ о праве граждан на объединение.
2. Правовые акты о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
3. Порядок организации профсоюзов.
4. Право профсоюзов на представительство интересов работников.
6. Права профсоюзов в области обеспечения занятости.
7. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений.
8. Права профсоюзов в области охраны труда и контроля за соблюдением трудового законодательства.
9. Право профсоюзов на информацию и социальную защиту работников.
10. Гарантии прав профсоюзов и их защита.

Практические задания и задачи

Задача №1.

Профком потребовал от начальника строительного управления увольнения прораба Воронина за систематическое нарушение законодательства о труде и грубое обращение с подчиненными. Начальник стройуправления издал приказ об увольнении Воронина "по требованию профсоюза".

Законно ли это увольнение?

Задание №2.

Проанализируйте разделы 4 и 5 ТК РФ и перечислите случаи участия представительного органа работников в регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха.

Примерные темы рефератов

1. Права профоргана в организации
2. Права профсоюзов в области содействия занятости
3. Права профсоюзов в области охраны труда
4. Профсоюзы и развитие социального партнерства в сфере труда

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

Цель занятия— сформировать у студентов четкое представление о системе правоотношений сферы трудового права, признаках и особенностях трудового правоотношения.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Многообразие общественных отношений, оставляющих предмет трудового права делает актуальным и необходимым по подробный анализ таких правоотношений..

Теоретическая часть.

При изучении данной темы необходимо прежде всего четко представлять круг общественных отношений, входящих в предмет отрасли трудового права (см. тему № 1).

Правоотношение - это не только абстрактная юридическая категория, но и результат активного обратного воздействия норм права на соответствующие общественные отношения.

Следует выучить определение трудового правоотношения, знать его характерные черты, которые позволяют на практике разграничить сферы действия трудового и гражданского права (признаки трудовых отношений были указаны в теме №1).

Элементы правоотношения : субъекты, объект, содержание, основания возникновения, изменения, прекращения (юридические факты) необходимо не только перечислить, но и уметь раскрыть содержание каждого из элементов.

О субъектах правоотношений было сказано в предыдущих темах, поэтому студентам следует только вспомнить полученные знания по этому вопросу.

Необходимо также ознакомиться с имеющимися в юридической литературе точками зрения отдельных ученых по проблемам трудового правоотношения.

Так, по мнению С. С. Алексеева, не существует единого трудового правоотношения. Орловский Ю.П.и Лившиц Р.З. полагают, что существуют два вида трудовых правоотношений - индивидуальное и коллективное.

Студенты должны уметь аргументировать свою позицию по данному вопросу. В учебной литературе эти точки зрения подробно анализируются.

Определение трудового правоотношения и его основные признаки указаны в ст. 15 ТК РФ, которую студенты должны хорошо знать.

Трудовое правоотношение по своему содержанию относится к категории сложных правоотношений. Основные трудовые права и обязанности работников в трудовом правоотношении закреплены в ст. 21 ТК РФ, их нужно хорошо знать.

Следует также помнить, что права и обязанности работника могут быть урегулированы и локальными актами - должностными инструкциями, функциональными обязанностями, а также индивидуальными трудовыми договорами.

Определяющим для содержания трудового правоотношения является положение ст. 57 ТК РФ, где запрещается включать в договоры о труде положения, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Трудовое правоотношение носит, как правило, длящийся характер. Срок его действия зависит от срока трудового договора, поэтому студентам необходимо внимательно изучить ст. 58 ТК РФ.

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор и иные основания, указанные в статье 16 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников трудовое правоотношение возникает из сложного фактического состава (совокупности юридических фактов). В этом случае трудовой договор должен быть дополнен актом избрания, назначения на соответствующую должность, направлением службы занятости на работу в счет квоты и пр. Для трудоустройства несовершеннолетних, достигших 14 лет, необходимо согласие одного из родителей или лиц, их заменяющих, а также органа опеки и попечительства.

Однако доказательством наличия трудового правоотношения может являться фактический допуск работника к выполнению трудовой функции.

В этом заключается важное отличие трудового права от гражданского, где несоблюдение письменной формы сделки влечет за собой ее недействительность.

Изменение трудового правоотношения носит название перевода, перемещения и изменения определенных сторонами условий трудового договора, отстранения от работы. Студентам следует внимательно ознакомиться с содержанием главы 12 ТК РФ.

Основания прекращения трудового правоотношения изложены в главе 13. ТК РФ, которую следует тщательно изучить и проанализировать.

Объектом трудового правоотношения выступает выполнение работником определенной трудовой функции, т. е. работы по определенной специальности, квалификации, должности.

Помимо трудового правоотношения в трудовом праве существует целая группа правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Студенты должны хорошо знать виды этих правоотношений, уметь назвать и охарактеризовать все элементы каждого из правоотношений - субъекты, объект, содержание, юридические факты.

При изучении этой темы студентам поможет хорошее знание темы №1.

План практических занятий

1. Понятие и система правоотношений сферы трудового права.
2. Понятие трудового правоотношения, его признаки.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
5. Правоотношения, производные от трудового :
 - а) по обеспечению занятости и трудоустройству;
 - б) организационно-управленческие;
 - в) социально-партнерские в сфере труда;
 - г) по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров на производстве;
 - д) по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
 - е) правоотношения по поводу материальной ответственности сторон трудового правоотношения;
 - ж) правоотношения по урегулированию трудовых споров;
 - з) правоотношения по обязательному социальному страхованию.

Практические задания и задачи

Задача №1.

При рассмотрении трудового спора в суде по поводу увольнения сантехника Свиридова было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен (не было приказа и договора). Как следует поступить в этом случае? Задание №2.

Сделайте сравнительный анализ оснований прекращения трудового и гражданско-правовых правоотношений.

Примерные темы рефератов

1. Основания возникновения трудового правоотношения
2. Изменение трудового правоотношения
3. Содержание трудового правоотношения
4. Объект трудового правоотношения

Дополнительная литература

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1949.

Барабаш А.О. некоторых свойствах трудового правоотношения// Государство и право.2003.№12.

Гинцбург Л. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

Сыроватская Л.А. Трудовое право и трудовые отношения// Государство и право, 1996, №7.

Тема 7.Социальное партнерство в сфере труда.

Цель занятия—сформировать у студентов представление о целях, формах и уровнях социального партнерства, отработать навыки применения норм о социальном партнерстве, выработать способность толковать нормативные правовые акты в сфере социального партнерства, формировать навык подготовки юридических документов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Социальное партнерство является необходимым элементом механизма правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Актуально иметь представление о формах, уровнях, субъектах социального партнерства в сфере труда.

Теоретическая часть.

Идеи социального партнерства появились в Западной Европе в конце XIX в. Собственно учение о социальном партнерстве было сформировано в Германии после Второй мировой войны. Сущность отношений социального партнерства вызывала острые дискуссии в трудовом праве в 60-е гг. прошлого столетия. Научные споры продолжаются и сейчас, однако преобладающей является точка зрения на социальное партнерство как

прогрессивное направление в развитии отношений между трудом и капиталом, позволяющее решать социальные проблемы цивилизованным способом, путем переговоров и взаимных уступок участников отношений социального партнерства.

Первым шагом на пути формирования в РФ системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений стал Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (в настоящее время утратил силу). В нем признано целесообразным ввести в практику ежегодное заключение соответствующих соглашений по социально-экономическим отношениям: на уровне организаций – коллективных договоров; на уровне отрасли, региона – региональных отраслевых тарифных и иных социально-экономических соглашений, тем самым, расширив рамки договорного регулирования круга его участников.

Дальнейшее развитие институт социально-партнерского регулирования трудовых отношений получает в ТК РФ, где вопросам социального партнерства посвящена часть вторая и раздел II.

В ТК РФ дается легальное понятие социального партнерства как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Таким образом, субъектами социального партнерства в сфере труда выступают как работники и работодатели (а также их представители), так и органы государственной власти, и органы местного самоуправления. Их правовое положение различается: согласно ст. 25 ТК РФ работники и работодатели, действующие через своих представителей, являются сторонами социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают как участники отношений социального партнерства и представляют интересы государства или муниципального образования. Сторонами отношений социального партнерства названные органы могут быть лишь в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями (при заключении соглашений), а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Составными частями системы социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения.

Трудовое законодательство дает легальное определение коллективного договора. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор является одной из разновидностей локальных нормативных правовых актов, актов социального партнерства, содержащих общеобязательные правила поведения, установленные сторонами для самих себя в рамках их компетенции. В разработке и одобрении коллективного договора вправе принимать участие все работающие в данной организации непосредственно или через своих представителей. Коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: работников и работодателей.

Статья 41 ТК РФ предусматривает, что содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. В этой же норме даны рекомендации сторонам по кругу вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателем на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Как и коллективный договор, соглашение является формой социально-партнерского регулирования трудовых отношений. Виды соглашений определяются в зависимости от сферы регулирования, но, как и коллективный договор, подчинены трудовому законодательству, их условия не должны ухудшать положение работников, а, наоборот, призваны повышать их социальные гарантии, условия труда и быта.

Соглашения, как правило, заключаются между тремя социальными партнерами: помимо представителей работников и работодателей в них участвуют исполнительные органы власти соответствующего уровня. Поэтому в них просматривается принцип трипартизма в отличие от двусторонних коллективных договоров, которые основаны на бипартизме.

Согласованному принятию решений в сфере социально-трудовых отношений между представителями сторон социального партнерства способствуют коллективные переговоры. В гл. 6 ТК РФ, посвященной коллективным переговорам, определяется их механизм, сроки начала, порядок ведения и другие вопросы. В истории трудового права России впервые отмечено столь важное значение данной стадии социального партнерства.

Инициатором переговоров может выступить любая из сторон, письменно предупредившая об этом другую сторону, которая в семидневный срок обязана начать переговоры. На практике инициативу по ведению коллективных переговоров обычно проявляют представители работников.

В 1981г. МОТ приняла Конвенцию № 154 «О коллективных переговорах» и Рекомендацию № 163, которые содержат специальные положения относительно содействия коллективным переговорам. Предполагается, что для этого должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям. Они направлены на то, чтобы коллективные переговоры были возможны для всех предпринимателей и категорий трудящихся в отраслях деятельности, предусмотренных Конвенцией, и постепенно распространялись на все вопросы, входящие согласно Конвенции в сферу коллективного договорного регулирования.

Согласно Рекомендации № 163 стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять их участников полномочиями и предоставить им необходимую информацию для компетентного ведения переговоров.

Участники переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Существуют определенные различия в порядке ведения переговоров о заключении коллективного договора и соглашений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок ведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

Если в ходе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

Вопрос о гарантиях и компенсациях, предоставляемых лицам, участвующим в коллективных переговорах, решен в ст. 39 ТК РФ.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие, цели и задачи социального партнерства.
2. История развития социального партнерства
3. Модели социального партнерства
4. Система законодательства РФ о социальном партнерстве.
5. Принципы социального партнерства.
6. Стороны социального партнерства.
7. Формы и уровни социального партнерства.
8. Понятие и правовая природа коллективного договора.
9. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
10. Содержание и структура коллективного договора.
11. Реализация коллективного договора и контроль за его действием.
12. Ответственность за нарушение коллективного договора.

Задание № 1. На ремонтном заводе действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа. Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе? Дайте мотивированный ответ юриста.

Задание № 2. Директор автотранспортного предприятия и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего администрация объявила приказ о вступлении договора в законную силу. Законны ли ее действия? Каков порядок заключения коллективного договора и какими нормативными актами он регулируется?

Задание № 3. В ходе проведения коллективных переговоров Правдин, член комиссии, представляющий работников, совершил прогул. Приказом директора он был уволен из организации без согласия представительного органа работников. Вправе ли работодатель по собственной инициативе расторгнуть договор с членами комиссии по коллективным переговорам? Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц? В каких случаях с ними может расторгнуться трудовой договор? Дайте мотивированный ответ юриста.

Задание № 4. На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли юриста профкома назовите эти принципы и укажите нормативные акты, в которых они закреплены. В каком порядке могут быть урегулированы возникшие разногласия?

Задание № 5. При обсуждении проекта коллективного договора администрация отказалась взять обязательство провести водопровод в общежитие, а также возражала против включения в коллективный договор пункта о поощрении работников, совмещающих работу с обучением, так как эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом случае индивидуально. Профком предложил ввести для женщин, имеющих детей в возрасте до 16 лет, неполной рабочее время с оплатой его полностью.

В каком порядке разрешаются разногласия по коллективному договору? Не противоречит ли предложение профкома Трудовому Кодексу РФ?

Задание №6.В коллективном договоре одного из предприятий г. Ставрополя содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, могут привлекаться к сверхурочной работе без дополнительной оплаты.

Добросовестным работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, оплата будет производиться в тройном размере. Законны ли указанные условия коллективного договора?

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Цель занятия: овладеть навыком применять нормативные правовые акты; научиться реализовывать норма законодательства о занятости населения; выработать навык юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

занятие в форме практической подготовки.

Актуальность темы. В ст. 37 ТК РФ гарантируется гражданам РФ право на защиту от безработицы. В условиях капитализма безработица является неизбежной, поэтому важно знать правовые способы обеспечения занятости населения, порядок признания безработным.

Теоретическая часть.

Рассматривая проблемы правового регулирования занятости и трудоустройства в современных условиях, необходимо рассмотреть такое экономическое понятие как рынок труда, который в самом общем виде представляет собой совокупность общественных отношений, возникающих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы). В науке трудового права существуют и иные подходы к определению рынка труда. Так, по мнению С.П. Маврина, рынок труда в широком понимании – это социально-экономические отношения, в рамках которых осуществляются взаимосвязи участников рынка под воздействием спроса и предложения на определенный рыночный продукт, при этом в качестве последнего выступает труд как объект взаимоотношений работодателя и работника.

Рынок труда – это явление видоизменяющееся, он зависит от уровня экономического развития общества от исторических предпосылок.

Наука указывает на 3 исторических условия, определивших объективную необходимость появления рынка:

- 1) общественное разделение труда;
- 2) экономическая обособленность производителей, определившая эквивалентность товарного обмена между ними;
- 3) самостоятельность производителей и свобода предпринимательства, породившие свободный обмен продуктами различного труда. Можно утверждать, что рынок – это естественный способ организации экономической жизнедеятельности людей

и народов, обусловленный, во-первых, общественным разделением труда, во-вторых, неравномерностью распределения природных ресурсов.

Занятость – это показатель функционирования рынка труда. Рынок труда – это один из сегментов экономического рынка, который состоит из рынка товаров и услуг, рынка капиталов и рынка труда.

Правовое понятие занятости содержится в Законе «О занятости населения». Занятость представляет собой деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход.

Закон о занятости относит к занятым не только лиц, состоящих в трудовых правоотношениях. В соответствии со ст. 2 данного Закона занятыми считаются также следующие категории граждан:

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций, и др.

Обязательства российского государства в сфере содействия занятости населения следуют, прежде всего, из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики.

Направления политики государства в сфере содействия следуют также из международно-правовых актов.

Действующее законодательство, регулирующее вопросы занятости населения, исходит из презумпции того, что лицо, обратившееся в службу занятости населения в целях поиска подходящей работы, желает трудиться и готово приступить к работе. При отсутствии вышеуказанных критериев государство отказывает лицу в социальной защите. С целью защиты прав и законных интересов лиц, обратившихся в службу занятости, законом установлены критерии подходящей работы. Лицо, отказывающееся от вариантов подходящей работы, не вправе претендовать на социальную защиту со стороны государства.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика законодательства РФ о занятости населения.
2. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
3. Понятие подходящей работы
4. Права и обязанности службы занятости.
5. Основные направления государственной политики в области занятости.
6. Понятие безработицы

7.Понятие и правовой статус безработного.

8.Пособие по безработице: размер и сроки выплаты

9.Приостановление, снижение и прекращение выплаты пособия по безработице

Задание №1. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО «Кондитерское предприятие». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Указанное требование она выполнила. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособия по безработице, а подобные расходы служба не обязана возмещать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости.

Задание № 2. Студент пятого курса Панибрат, обучающийся по очной форме в негосударственном образовательном учреждении «Академия экономики и менеджмента», обращался в различные организации с целью поиска работы по специальности, но получал отказы. Тогда он обратился в городскую службу занятости населения с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу. Какое решение должна принять городская служба занятости?

Задание № 3. В городской службе занятости населения гражданину Бедному, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных мест и предложили отработать один месяц на общественных работах. Что такое «общественные работы»? Каков порядок привлечения к общественным работам? Какие правовые последствия отказа от общественных работ? На какой срок можно привлекать к общественным работам?

Задание № 4. В территориальный орган государственной службы занятости населения обратился инвалид Сонин, в прошлом – монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Сониным была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Сонину два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии, от обоих вариантов Сонин отказался, в результате чего он был снят с регистрационного учета в службе занятости. Сонин обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов.

Тема 9. Понятие, содержание и виды трудового договора

Занятие 1-е

Цель занятия – сформировать у студентов понятие трудового договора; научиться отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (Договора подряда, авторского договора и пр.), проанализировать функции трудового договора, раскрыть обязательные условия трудового договора.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и

социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права.

Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Важно знать содержание трудового договора и его виды.

Теоретическая часть.

Все граждане России, работающие в организациях различных форм собственности, реализуют принцип свободы труда путем заключения трудового договора. Трудовой договор является юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав, например, права на ведение коллективных переговоров, права на справедливое вознаграждение за труд и др.

Трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах. Во-первых, как соглашение о труде в качестве работника; во-вторых, как юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; в-третьих, как институт трудового права, то есть система правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении. Легальное определение трудового договора дано в ст. 56 ТК РФ.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданско-правового характера, которые связаны с трудом (подряда, поручения, авторского).

Трудовой договор – это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство. Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

Содержание трудового договора – более широкое понятие, чем то, что изложено в его тексте.

Содержание трудового договора – это все его условия. Они делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны трудового договора (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т. п.).

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст. 58 ТК РФ классифицирует их лишь по сроку договора: 1) на неопределенный срок (т. е. для постоянной работы) и 2) на определенный срок (т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Часть вторая этой статьи ограничивает сроки заключения срочного договора. Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т. е. должны быть учтены два указанных обстоятельства, если иное не предусмотрено Законом.

Классификация ст. 58 ТК РФ не отражает всех видов трудовых договоров, а, следовательно, и их особенностей; каждый из двух указанных в ней видов имеет свои разновидности, отличающиеся по содержанию трудового договора и часто по порядку его заключения. Поэтому каждый из указанных по сроку двух видов договоров классифицируем так же по содержанию и порядку его заключения.

Раздел XII Трудового кодекса РФ в гл. 41 – 55 предусмотрел особенности содержания разных видов трудовых договоров, как для постоянной работы, так и срочных.

Трудовой договор может быть:

- 1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;
- 2) заключаемым по специальному законодательству;
- 3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;
- 4) с работником, принимаемым по конкурсу;
- 5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);
- 6) по совместительству;
- 7) для домашней работы;
- 8) со спортсменами и тренерами;
- 9) с иностранными гражданами или лицами без гражданства;
- 10) с работающими у граждан по договорам – домашние работники;
- 11) с основными работниками транспорта;
- 12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение трудового договора. Отличие трудового договора от договоров подряда, оказания услуг, поручения.

2. Стороны трудового договора.

3. Содержание трудового договора.

4. Обязательные условия трудового договора.

Задание № 1. Гражданин Злобин был принят в ЗАО «Автокомбинат» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на шесть месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но он отказался приступить к новой работе. Правомерен ли отказ Злобина? Является ли законным данный перевод на другую работу? Как разрешить сложившуюся проблему?

Задание № 2. Директор предприятия 17 февраля издал приказ о том, что с 20 апреля завод переходит с двухсменного на трехсменный график работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых были два 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. Правомерен ли отказ указанных работников от работы в новых условиях? Дайте мотивированный ответ.

Задание № 3. Зубкова работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при НИИ стоматологии. Приказом директора она была переведена операционной сестрой больницы при этом же НИИ. С переводом Зубкова не согласилась и обратилась в КТС. На заседании КТС представитель администрации пояснил, что полученные Зубковой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не

требующий согласия Зубковой, кроме того, ее новая заработная плата значительно выше прежней. Какое решение должна вынести КТС?

Задание № 4. Мастер инструментального цеха ОАО «Ставрополь» Конев подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Коневу, что он уволит его лишь при условии, он найдет себе замену. Конев с таким решением не согласился, но пока продолжал работать. Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Конева по собственному желанию согласно поданному заявлению. Коневу была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Конев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе. Правоммерно ли издание приказа об увольнении Конева по собственному желанию? Каков порядок увольнения по этому основанию?

Тема 9. Понятие, содержание и виды трудового договора

Занятие 2-е

Цель занятия – сформировать у студентов четкое представление о дополнительных условиях трудового договора, видах трудового договора по сроку трудового договора; по особенностям трудовой функции, по характеру трудовой связи с работодателем и пр.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Теоретическая часть.

Содержание трудового договора – это все его условия. Они делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся

на стороны трудового договора (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т. п.).

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст. 58 ТК РФ классифицирует их лишь по сроку договора:

1) на неопределенный срок (т. е. для постоянной работы) и

2) на определенный срок (т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом.

Часть вторая этой статьи ограничивает сроки заключения срочного договора.

Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т. е. должны быть учтены два указанных обстоятельства, если иное не предусмотрено Законом.

Классификация ст. 58 ТК РФ не отражает всех видов трудовых договоров, а, следовательно, и их особенностей; каждый из двух указанных в ней видов имеет свои разновидности, отличающиеся по содержанию трудового договора и часто по порядку его заключения.

Поэтому каждый из указанных по сроку двух видов договоров классифицируем так же по содержанию и порядку его заключения.

Раздел XII Трудового кодекса РФ в гл. 41 – 55 предусмотрел особенности содержания разных видов трудовых договоров, как для постоянной работы, так и срочных.

Трудовой договор может быть:

- 1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;
- 2) заключаемым по специальному законодательству;
- 3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;
- 4) с работником, принимаемым по конкурсу;
- 5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);
- 6) по совместительству;
- 7) для надомной работы;
- 8) со спортсменами и тренерами;
- 9) с иностранными гражданами или лицами без гражданства;
- 10) с работающими у граждан по договорам – домашние работники;
- 11) с основными работниками транспорта;
- 12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Дополнительные условия трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Случаи заключения срочного трудового договора.
4. Служебный контракт государственного гражданского служащего.

Задание 1. Сделайте сравнительно-правовой анализ дополнительных условий трудового договора и служебного контракта. Результаты оформите в виде таблицы.

Задание 2. Подготовьте проект срочного трудового договора.

Тема 9. Понятие, содержание и виды трудового договора

Занятие 3-е

Цель занятия – сформировать у студентов четкое представление об особенностях трудового договора с отдельными категориями работников (сезонными, совместителями, педагогами и пр.)

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права.

Законодатель использует дифференцированный подход к регулированию труда работников с учетом их психо-физиологических особенностей, трудовой функции и др. признаков. Это проявляется в особенностях трудовых договоров с женщинами, несовершеннолетними работниками, педагогами, совместителями и др. Студентам важно знать особенности содержания трудовых договоров с данными работниками в соответствии с разделом 12 ТК РФ.

Теоретическая часть.

Раздел XII Трудового кодекса РФ в гл. 41 – 55 предусмотрел особенности содержания разных видов трудовых договоров, как для постоянной работы, так и срочных.

Трудовой договор может быть:

- 1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;
- 2) заключаемым по специальному законодательству;
- 3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;
- 4) с работником, принимаемым по конкурсу;
- 5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);
- 6) по совместительству;
- 7) для надомной работы;
- 8) со спортсменами и тренерами;
- 9) с иностранными гражданами или лицами без гражданства;
- 10) с работающими у граждан по договорам – домашние работники;
- 11) с основными работниками транспорта;
- 12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовые договоры с работающими по совместительству.
2. Трудовые договоры с надомниками.
3. Трудовые договоры со спортсменами и тренерами.
4. Трудовые договоры с иностранными гражданами или лицами без гражданства.

5. Трудовой договор с руководителем организации.
6. Трудовые договоры с работниками транспорта;
7. Трудовой договор педагогического работника и др.

Задание 1. Сделайте сравнительно-правовой анализ трудового договора совместителя и работника-надомника. Результаты оформите в виде таблицы.

Задание 2. Подготовьте проект трудового договора с водителем легкового автомобиля..

Тема 10. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора

Занятие 1-е

Цель занятия – сформировать у студентов представление о порядке заключения, изменения и прекращения трудового договора.; выработать умение отличать переводы на другую работу от перемещения; выработать навык применения норм трудового права при увольнении работников по инициативе администрации при отсутствии в поведении работников вины; выработать навык применения норм трудового права при переводеработников ; выработать навык подготовки юридических документов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию

сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Теоретическая часть.

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания. Все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора могут быть разделены по определенным критериям на три группы. Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72, 73, 75, 79, 84 ТК РФ). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Термин «прекращение трудового договора» применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по не зависящим от его сторон причинам. «Расторжение трудового договора» применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых отношений. Термин «увольнение» чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника. Обстоятельства, позволяющие применять данное основание увольнения, перечислены в ст. 80 ТК РФ. В этой же статье законодателем указаны возможные варианты проведения увольнения по инициативе работника.

Вопросы и задания:

1. Возраст для приема на работу.
2. Гарантии при заключении трудового договора.
3. Документы при приеме на работу.
4. Трудовая книжка.
5. Медосмотры при приеме на работу.
6. Испытание при приеме на работу.
7. Форма трудового договора.
8. Оформление приема на работу.

Задание 1. Составьте проект приказа о приеме на работу.

Задание 2. Составьте проект трудового договора с учителем математики.

Тема 10. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора

Занятие 2-е

Цель занятия – сформировать у студентов представление о порядке заключения, изменения и прекращения трудового договора.; выработать умение отличать переводы на другую работу от перемещения; выработать навык применения норм трудового права при

увольнении работников по инициативе администрации при отсутствии в поведении работников вины; выработать навык применения норм трудового права при переводе работников ; выработать навык подготовки юридических документов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Теоретическая часть.

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания. Все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора могут быть разделены по определенным критериям на три группы. Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72, 73, 75, 79, 84 ТК РФ). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Термин «прекращение трудового договора» применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по не зависящим от его сторон причинам. «Расторжение трудового договора» применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых отношений. Термин «увольнение» чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных

действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника. Обстоятельства, позволяющие применять данное основание увольнения, перечислены в ст. 80 ТК РФ. В этой же статье законодателем указаны возможные варианты проведения увольнения по инициативе работника.

Вопросы и задания:

1. Общие правила изменения трудового договора.
2. Понятие и виды переводов.
3. Переводы без согласия работника.
4. Перевод по медицинским показаниям.
5. Изменение условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ.
6. Отстранение от работы.

Задание 1.

Гражданин Злобин был принят в ЗАО «Автокомбинат» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на шесть месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но он отказался приступить к новой работе. Правомерен ли отказ Злобина? Является ли законным данный перевод на другую работу? Как разрешить сложившуюся проблему?

Задание 2.

Государственное унитарное предприятие было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли данное решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества предприятия?

Задание 3. Трофимов был принят в автоколонну №15 водителем легковой автомашины. Приказом по автоколонне он был перемещен для работы на автобусе. Трофимов отказался от такой работы. Правомерен ли его отказ? Соответствует ли закону приказ руководителя о переводе?

Тема 10. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора
Занятие 3-е

Цель занятия – сформировать у студентов представление о порядке заключения, изменения и прекращения трудового договора.; выработать умение отличать переводы на другую работу от перемещения; выработать навык применения норм трудового права при увольнении работников по инициативе администрации при отсутствии в поведении работников вины; выработать навык применения норм трудового права при переводе работников ; выработать навык подготовки юридических документов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного

этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Теоретическая часть.

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания. Все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора могут быть разделены по определенным критериям на три группы. Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72, 73, 75, 79, 84 ТК РФ). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Термин «прекращение трудового договора» применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по не зависящим от его сторон причинам. «Расторжение трудового договора» применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых отношений. Термин «увольнение» чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника. Обстоятельства, позволяющие применять данное основание увольнения, перечислены в ст. 80 ТК РФ. В этой же статье законодателем указаны возможные варианты проведения

увольнения по инициативе работника.

Вопросы и задания:

1. Общие основания прекращения трудового договора.
2. Общие гарантии при прекращении трудового договора.
3. Специальные гарантии при увольнении отдельных категорий работников.
4. Порядок увольнения работника и последствия его нарушения.
5. Порядок увольнения по собственному желанию.
6. Роль профоргана при увольнении работника по инициативе работодателя.

Задание № 4. Мастер инструментального цеха ОАО «Ставрополь» Конев подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Коневу, что он уволит его лишь при условии, он найдет себе замену. Конев с таким решением не согласился, но пока продолжал работать. Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Конева по собственному желанию согласно поданному заявлению. Коневу была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Конев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе. Правомерно ли издание приказа об увольнении Конева по собственному желанию? Каков порядок увольнения по этому основанию?

Задание № 5. Приказом по заводу водитель Грузов был уволен по собственному желанию. Грузов обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении не подавал. Представитель администрации в суде пояснил, что Грузов, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и заявил, что больше работать не будет. На следующий день он на работу не вышел и был уволен. В суде Грузов пояснил, что у него после конфликта обострилась гипертоническая болезнь, и он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу. Какое решение должен принять суд?

Задание № 6. Заведующий складом Хитрин подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через две недели он пришел за трудовой книжкой, однако выдать ее ему отказались, ссылаясь на то, что Хитрин не закончил передачу материальных ценностей по складу. Законны ли в данном случае действия администрации? Каковы последствия задержки выдачи трудовой книжки?

Задание № 7. В отделе НИИ подлежал сокращению один человек. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, имеет ученую степень, ряд изобретений, холост, в НИИ работает семь лет; инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает шесть лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка пяти лет; инженер Соколова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает четыре года; инженер Волкова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, за последние пять лет изобретений и публикаций не имела. Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право остаться на работе? Кто подлежит сокращению?

Задание № 8. Лаборант физического института Химичев был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь на тот факт, что Химичев не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Химичев подал заявление о восстановлении на работе – в суд и в городскую инспекцию труда по г. С. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Химичев указал, что он в этом году заканчивает 5 курс вечернего отделения физического факультета и скоро

получит диплом. В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение должно быть вынесено по этому делу?

Задание № 9. Гражданин Похмелкин совершил прогул 31 января 2006 г. Приказом от 28 февраля он был уволен с работы по подп. «а» п. 6. ст. 81 ТК РФ. В этот день Похмелкина на работе не было. Он явился на работу только 15 марта и предъявил больничный лист за период с 28 февраля по 14 марта, однако в отделе кадров принять от него больничный лист отказались и выдали приказ об увольнении и трудовую книжку. Похмелкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Законно ли уволен Похмелкин? Какое решение должен принять суд?

Тема 10. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора

Занятие 4-е

Цель занятия – сформировать у студентов представление о порядке увольнения работников по инициативе администрации при отсутствии в поведении работников вины; выработать навык применения норм трудового права при увольнении работников за их виновное поведение; выработать навык подготовки юридических документов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Трудовой договор является основной формой реализации права на труд в РФ, юридическим фактом, на основании которого возникает трудовое отношение и центральным институтом трудового права. Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно по согласию сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т. е. предоставление ему другой работы. Законодательство РФ определяет виды переводов, их порядок и правовые последствия незаконных переводов работника на другую работу.

Теоретическая часть.

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания.

Все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора могут быть разделены по определенным критериям на три группы.

Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ).

Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72, 73, 75, 79, 84 ТК РФ).

В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Термин «прекращение трудового договора» применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по не зависящим от его сторон причинам.

«Расторжение трудового договора» применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых отношений.

Термин «увольнение» чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника. Обстоятельства, позволяющие применять данное основание увольнения, перечислены в ст. 80 ТК РФ. В этой же статье законодателем указаны возможные варианты проведения увольнения по инициативе работника.

Вопросы и задания:

1. Увольнение работника по основанию п. 1 ст. 81 ТК РФ.
2. Порядок увольнения работника по основаниям пунктов 2 – 4 ст. 81 ТК РФ.
3. Основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарные взыскания (пп. 5- 8 ст. 81 ТК РФ).

Задание № 1. В отделе НИИ подлежал сокращению один человек. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, имеет ученую степень, ряд изобретений, холост, в НИИ работает семь лет; инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает шесть лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка пяти лет; инженер Соколова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает четыре года; инженер Волкова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, за последние пять лет изобретений и публикаций не имела. Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право остаться на работе? Кто подлежит сокращению?

Задание № 2. Лаборант физического института Химичев был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь на тот факт, что Химичев не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения,

Химичев подал заявление о восстановлении на работе – в суд и в городскую инспекцию труда по г. С. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Химичев указал, что он в этом году заканчивает 5 курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом. В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение должно быть вынесено по этому делу?

Задание № 3. Гражданин Похмелкин совершил прогул 31 января 2006 г. Приказом от 28 февраля он был уволен с работы по подп. «а» п. 6. ст. 81 ТК РФ. В этот день Похмелкина на работе не было. Он явился на работу только 15 марта и предъявил больничный лист за период с 28 февраля по 14 марта, однако в отделе кадров принять от него больничный лист отказались и выдали приказ об увольнении и трудовую книжку. Похмелкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Законно ли уволен Похмелкин? Какое решение должен принять суд?

Задание. 4. Учительница Попова была уволена по мотивам совершения проступков, несовместимых с продолжением работы преподавателем. Она была груба с учениками, давала им клички, на уроках ела апельсины и вязала.

Попова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В обоснование своих требований она указала, что с директором школы у нее сложились неприязненные отношения и именно это послужило подлинной причиной увольнения. Решите спор по существу.

Задание 5. За два с половиной часа до окончания рабочего дня каменщики Проскурин и Столяров бросили работу и пошли в кафе. Там они распили бутылку коньяку и две бутылки пива. После этого Проскурин пошел домой, а Столяров вернулся на объект для завершения работы. Здесь и обнаружил его прораб.

Через четыре дня после дачи письменных объяснения оба работника были уволены по п. 6 "а" ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Столярова и Проскурина?

Тема 11. Рабочее время и время отдыха

Занятие 1-е

Цель занятия – сформировать у студентов понятие рабочего времени; выработать умение отличать нормальное рабочее время от сокращенного и неполного; выработать навык применения норм трудового права при установлении рабочего времени; выработать навык подготовки юридических документов

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Институт рабочего времени тесно связан с социальной функцией трудового права. Установление режимов рабочего времени влияют на уровень заработной платы работника и на его отдых. В праве на отдых реализуется социальная функция трудового права. Право на отдых входит в содержание права на справедливые условия труда.

Теоретическая часть.

Труд не может быть мгновенным, трудовая деятельность каждого работника, независимо от специфики его трудовой функции, протекает во времени. Поэтому время, затрачиваемое работником на труд, является мерой эффективности трудового процесса. Это обстоятельство определяет значение рабочего времени как экономико-правовой категории, а также обуславливает необходимость его учета применительно к каждому работнику.

Правовое регулирование рабочего времени основано на нормировании его продолжительности, т. е. определении продолжительности времени, подлежащего отработке в течение конкретного календарного периода. Функциями нормирования рабочего времени являются:

1. Охранительная (восстановление трудоспособности работников).
2. Производственная (обеспечение высокой производительности труда).
3. Гарантийная (установление государством максимальной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательным для всех работодателей).

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время определяется как совокупность двух периодов – времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иных периодов времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В связи с особенностями труда работников некоторых отраслей экономики периоды, включаемые в рабочее время, конкретизируются в отраслевых нормативных правовых актах.

Категория рабочего времени находится в диалектическом единстве с другой категорией – временем отдыха. Социально-экономическая взаимосвязь указанных категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая его часть (время отдыха). Соответственно от продолжительности рабочего времени зависит продолжительность свободного времени работника, которое он может использовать для отдыха, удовлетворения культурных и других потребностей. Следовательно, разумное ограничение рабочего времени лиц, работающих по трудовому договору, является важнейшей правовой гарантией права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ. В связи с этим в указанной статье Конституции РФ закреплено, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Правовое регулирование рабочего времени основано на ст. 37 Конституции РФ, актах МОТ (Конвенции № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.) и Рекомендации № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.). Правовое регулирование рабочего времени осуществляется в основном централизованно нормами императивного характера. Указанное обстоятельство обусловлено целями и задачами правового регулирования института рабочего времени.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение

1. Понятие и значение рабочего времени.
2. Виды рабочего времени
3. Режим рабочего времени и порядок его установления

4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Задание №1. Директор автотранспортной организации в целях надлежащего обслуживания перевозок пассажиров своим приказом ввел для водителей автобусов, работающих на городских и пригородных линиях, рабочий день с разделением на две части. Продолжительность перерыва составляла 3-4 часа. Группа водителей, считая приказ директора незаконным, обратилась с жалобой на действия директора в Гострудинспекцию.

Правомерны ли действия директора? Допускается ли разделение рабочего дня на части? Какие меры должны быть предприняты по жалобе водителей?

Задание №2. Генеральный директор ЗАО "Зенит" утвердил график сменности, согласно которому работникам, не достигшим совершеннолетия, и работникам с вредными условиями труда установлена 8-часовая рабочая смена.

Для недопущения переработки работникам от 15 до 16 лет представлялось 4, а работникам от 16 до 18 лет и занятым на работах с вредными условиями труда - 3 свободных от работы дня.

Нарушено ли в данном случае законодательство о труде.

Задание №3. Директор АО "Урожай" в целях скорейшей уборки овощей и предотвращения их порчи своим распоряжением установил для работников на период уборки 12-часовой рабочий день с предоставлением в последующем отгулов за переработку рабочего времени.

Правомерны ли действия директора АО "Урожай"?

Тема 11. Рабочее время и время отдыха

Занятие 2-е

Цель занятия— сформировать у студентов понятие рабочего времени; выработать умение отличать нормальное рабочее время от сокращенного и неполного; выработать навык применения норм трудового права при установлении рабочего времени; выработать навык подготовки юридических документов

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Институт рабочего времени тесно связан с социальной функцией трудового права. Установление режимов рабочего времени влияют на уровень заработной платы работника и на его отдых. В праве на отдых реализуется социальная функция трудового права. Право на отдых входит в содержание права на справедливые условия труда.

Теоретическая часть.

Труд не может быть мгновенным, трудовая деятельность каждого работника, независимо от специфики его трудовой функции, протекает во времени. Поэтому время,

затрачиваемое работником на труд, является мерой эффективности трудового процесса. Это обстоятельство определяет значение рабочего времени как экономико-правовой категории, а также обуславливает необходимость его учета применительно к каждому работнику.

Правовое регулирование рабочего времени основано на нормировании его продолжительности, т. е. определении продолжительности времени, подлежащего отработке в течение конкретного календарного периода. Функциями нормирования рабочего времени являются:

1. Охранительная (восстановление трудоспособности работников).
2. Производственная (обеспечение высокой производительности труда).
3. Гарантийная (установление государством максимальной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательным для всех работодателей).

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время определяется как совокупность двух периодов – времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иных периодов времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В связи с особенностями труда работников некоторых отраслей экономики периоды, включаемые в рабочее время, конкретизируются в отраслевых нормативных правовых актах.

Категория рабочего времени находится в диалектическом единстве с другой категорией – временем отдыха. Социально-экономическая взаимосвязь указанных категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая его часть (время отдыха). Соответственно от продолжительности рабочего времени зависит продолжительность свободного времени работника, которое он может использовать для отдыха, удовлетворения культурных и других потребностей. Следовательно, разумное ограничение рабочего времени лиц, работающих по трудовому договору, является важнейшей правовой гарантией права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ. В связи с этим в указанной статье Конституции РФ закреплено, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Правовое регулирование рабочего времени основано на ст. 37 Конституции РФ, актах МОТ (Конвенции № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.) и Рекомендации № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.). Правовое регулирование рабочего времени осуществляется в основном централизованно нормами императивного характера. Указанное обстоятельство обусловлено целями и задачами правового регулирования института рабочего времени.

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека. Оно закреплено во многих международных актах. В частности, право на отдых установлено в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., ст. 2 пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г., а также в ряде Конвенций МОТ, ратифицированных СССР и действующих в Российской Федерации: № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.), № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (1936 г.), № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.).

Однако, если во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. право на отдых рассматривается в неразрывной взаимосвязи с «разумным ограничением рабочего времени», то согласно пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г. оно

входит в содержание права на справедливые условия труда. В Хартии упоминаются следующие виды времени отдыха: еженедельный отдых, который по возможности должен совпадать с днем недели, признаваемым по традициям или обычаям страны днем отдыха; оплачиваемые праздничные дни; «как минимум четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск».

В России каждый имеет право на отдых. Это право распространяется на все категории работающих лиц независимо от форм, в которых они реализуют свои способности к труду. Вместе с тем согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только лицам, работающим по трудовому договору. Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению.

Федеральное законодательство закрепляет порядок предоставления времени отдыха, его продолжительность, возникающие в связи с этим обязанности работодателя и работника. Нормы трудового права о времени отдыха относятся ко всем работодателям независимо от форм собственности и вида организации.

С учетом условий труда, природно-климатических зон, национальных традиций и обычаев законами субъектов РФ могут вводиться дополнительные виды отдыха, повышаться гарантии реализации этого права, финансируемые из бюджета субъекта.

К времени отдыха относятся:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение

1. Режим рабочего времени и времени отдыха вахтовиков.
2. Режим работы работников транспорта.
3. Порядок учета рабочего времени.
4. Графики сменности.

Задание № 1. Мастер строительного участка Казаков по распоряжению администрации дежурил на объекте с 8 часов вечера 1 мая до 8 часов утра 2 мая. 28 мая он обратился к администрации с просьбой представить ему два рабочих дня отгула за дежурство в праздничные дни.

Обоснована ли просьба Казакова?

Задание №2. Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Золотарев, который в это время вышел из организации. За самовольный уход из организации в течение рабочего дня приказом по заводу ему был объявлен выговор.

Есть ли обоснования для применения к Золотареву дисциплинарного взыскания?

Задание №3. Лукашева кроме основного отпуска имеет дополнительный за вредные для здоровья условия труда. Желая навестить дочь, проживающую в г. Хабаровске, она попросила суммировать отпуска за два года.

Вправе ли администрация представить ей такой отпуск?

Задача № 4. В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста Сивцова получила извещение о начале государственных экзаменов в Юридической академии, где она обучалась без отрыва от работы. Сивцова обратилась к директору завода с заявлением, в котором просила предоставить ей оплачиваемый учебный отпуск на период сдачи государственных экзаменов.

Какой ответ ей должен дать директор? Каким нормативным актом регулируется вопрос об учебных отпусках и какова продолжительность этих отпусков?

Тема 11. Рабочее время и время отдыха

Занятие 3-е

Цель занятия— сформировать у студентов четкое представление о понятии времени отдыха, его видах. Значении.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Институт времени отдыха тесно связан с социальной функцией трудового права.

Право на отдых входит в содержание права на справедливые условия труда.

Теоретическая часть.

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека. Оно закреплено во многих международных актах. В частности, право на отдых установлено в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., ст. 2 пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г., а также в ряде Конвенций МОТ, ратифицированных СССР и действующих в Российской Федерации: № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.), № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (1936 г.), № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.).

Однако, если во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. право на отдых рассматривается в неразрывной взаимосвязи с «разумным ограничением рабочего времени», то согласно пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г. оно входит в содержание права на справедливые условия труда. В Хартии упоминаются следующие виды времени отдыха: еженедельный отдых, который по возможности должен совпадать с днем недели, признаваемым по традициям или обычаям страны днем отдыха; оплачиваемые праздничные дни; «как минимум четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск».

В России каждый имеет право на отдых. Это право распространяется на все категории работающих лиц независимо от форм, в которых они реализуют свои способности к труду. Вместе с тем согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только лицам, работающим по трудовому договору. Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению.

Федеральное законодательство закрепляет порядок предоставления времени отдыха, его продолжительность, возникающие в связи с этим обязанности работодателя и работника. Нормы трудового права о времени отдыха относятся ко всем работодателям независимо от форм собственности и вида организации.

С учетом условий труда, природно-климатических зон, национальных традиций и обычаев законами субъектов РФ могут вводиться дополнительные виды отдыха, повышаться гарантии реализации этого права, финансируемые из бюджета субъекта.

К времени отдыха относятся:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение

1. Понятие и значение рабочего времени.
2. Виды рабочего времени
3. Режим рабочего времени и порядок его установления
4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Задание №1. Мастер строительного участка Казаков по распоряжению администрации дежурил на объекте с 8 часов вечера 1 мая до 8 часов утра 2 мая. 28 мая он обратился к администрации с просьбой представить ему два рабочих дня отгула за дежурство в праздничные дни.

Обоснована ли просьба Казакова?

Задание №2. Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Золотарев, который в это время вышел из организации. За самовольный уход из организации в течение рабочего дня приказом по заводу ему был объявлен выговор.

Есть ли обоснования для применения к Золотареву дисциплинарного взыскания?

Задание № 3. Лукашева кроме основного отпуска имеет дополнительный за вредные для здоровья условия труда. Желая навестить дочь, проживающую в г. Хабаровске, она попросила суммировать отпуска за два года.

Вправе ли администрация представить ей такой отпуск?

Задача №4. В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста Сивцова получила извещение о начале государственных экзаменов в Юридической академии, где она обучалась без отрыва от работы. Сивцова обратилась к директору завода с заявлением, в котором просила предоставить ей оплачиваемый учебный отпуск на период сдачи государственных экзаменов.

Какой ответ ей должен дать директор? Каким нормативным актом регулируется вопрос об учебных отпусках и какова продолжительность этих отпусков?

Тема 12. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Занятие 1-е

Цель занятия– формирование у студентов четкого представления о правовом институте оплаты труда; выработать навык применять нормативные правовые акты в сфере оплаты труда; овладеть навыком подготовки юридических документов; реализовывать нормы трудового права

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Заработная плата как правовая категория является элементом трудового правоотношения и одним из обязательных условий трудового договора. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Теоретическая часть.

Заработная плата является важнейшей экономической и юридической категорией. Экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы. Причем изменения в экономике с неизбежностью влекут пересмотр правовых основ оплаты труда работников.

Нормы права, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт Особенной части отрасли трудового права. ТК РФ использует два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: «заработная плата» и «оплата труда» – отдавая предпочтение второму термину. Однако представляется, что понятие «заработная плата» точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права. Именно этот термин используется в документах МОТ. В науке трудового права заработная плата традиционно рассматривается как элемент трудового правоотношения, подчеркивающий возмездный характер данного отношения.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата определяется той же статьей ТК РФ, как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы по соответствующей трудовой функции, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки: 1) заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

С установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы. Поэтому влияние государства на организацию оплаты труда проявляется опосредованно через налоговую систему. Кроме этого, государство устанавливает минимальные стандарты заработной платы и производит ее индексацию, утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование труда в бюджетной сфере.

Заработную плату как вознаграждение за труд по трудовому договору отличает от аналогичных вознаграждений по гражданско-правовым договорам, во-первых, то, что она является оплатой живого труда, необходимого для выполнения определенной работы. Вознаграждение по гражданским договорам представляет собой оплату овеществленного конечного результата труда. Во-вторых, для заработной платы характерна высокая степень гарантированности в виде государственных стандартов оплаты труда работников и методов правового регулирования.

В теории трудового права выделяют следующие правовые методы регулирования оплаты труда работников: государственный (централизованный) метод, коллективно-договорный метод и индивидуально-договорный метод.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ разграничены полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. К ведению Российской Федерации относятся вопросы обеспечения государством трудовых прав, свобод и гарантий работникам. В соответствии с этим положением на уровне РФ в централизованном порядке определяются общие принципы правового регулирования оплаты труда; минимальный размер оплаты труда; схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере; системы заработной платы; порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы; порядок исчисления средней заработной платы; основные государственные гарантии по оплате труда работников.

К основным государственным гарантиям по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ относятся: величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Конкретные системы оплаты труда определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают также условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников. Доплаты за особые условия труда устанавливаются работодателем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и

максимальными размерами не ограничены, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы. Однако для некоторых категорий работников оно играет решающую роль. К ним надо отнести руководителей организаций, не получающих бюджетного финансирования, их заместителей, главных бухгалтеров, работников, заключивших трудовой договор с физическими лицами или религиозной организацией

Одной из главных функций трудового права является защита интересов работника, а одним из способов ее осуществления – законодательное установление гарантий и компенсаций.

В ТК РФ определения этих терминов даны впервые.

Гарантии и компенсации, входящие в раздел VII ТК РФ, адресованы только работникам. Но в ТК РФ закреплены и гарантии для работодателей.

Согласно ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимают средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат, хотя ТК РФ предусматривает и другие формы (например, продолжение трудовых отношений при смене собственника, сохранение места работы, трудоустройство при сокращении штатов и др.).

Компенсации – это денежные выплаты, предоставляемые работнику в целях возмещения затрат, понесенных им в процессе исполнения трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

ТК РФ разделяет гарантии и компенсации на общие и специальные. Общие гарантии и компенсации (при приеме на работу, переводах, оплате труда, расторжении трудового договора и др.) предусмотрены в соответствующих институтах трудового права.

В ст. 165 ТК РФ перечислены случаи предоставления специальных видов гарантий и компенсаций. Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.).

В отдельных случаях ТК РФ возлагает обязанность производить гарантийные выплаты (т. е. сохранять среднюю заработную плату) работнику, исполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников данной организации.

Правовое регулирование условий предоставления гарантий и компенсаций не является прерогативой трудового законодательства и осуществляется с помощью федеральных законов и других нормативных правовых актов.

Поскольку правовое регулирование труда относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, то законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ также служат внешними формами для закрепления гарантий и компенсаций, финансируемых из бюджетов субъектов.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие заработной платы. Отличие заработной платы от вознаграждения по гражданско-правовым сделкам, гарантийных и компенсационных выплат.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
3. Системы оплаты труда
4. Формы оплаты труда работника, порядок их установления
5. Методы правового регулирования заработной платы.

Задание №1. Определите размер компенсации за задержку заработной платы работнику, если известно, что заработная плата в сумме 12 тысяч рублей задержана на 72 дня при ставе рефинансирования ЦБ РФ в 11%.

Задание №2. Назначенный на должность главный врач детского санатория издал приказ, согласно которому учителя, работающие в санатории, лишались денежной надбавки за классное руководство и за проверку тетрадей в каникулярное время, т.к. они в указанный период этой работы фактически не выполняли.

Кроме того, надбавка за книжно-журнальную продукцию согласно его распоряжению выплачивалась при предъявлении товарных чеков. Обоснованы ли действия главного врача? Что такое надбавки и доплаты к заработной плате и чем они отличаются друг от друга?

Задание №3. Митин работал оператором газоперекачивающей установки, с согласия администрации он выполнял также обязанности слесаря-ремонтника.

На каком основании, в каком размере и по какой специальности должны оплачиваться дополнительные трудовые обязанности, выполняемые Митиным..

Тема 12. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Занятие 2-е

Цель занятия – формирование у студентов четкого представления о правовом институте оплаты труда; выработать навык применять нормативные правовые акты в сфере оплаты труда; овладеть навыком подготовки юридических документов; реализовывать нормы трудового права

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Заработная плата как правовая категория является элементом трудового правоотношения и одним из обязательных условий трудового договора. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Теоретическая часть.

Заработная плата является важнейшей экономической и юридической категорией. Экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы. Причем изменения в экономике с неизбежностью влекут пересмотр правовых основ оплаты труда работников.

Нормы права, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт Особенной части отрасли трудового права. ТК РФ использует два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: «заработная плата» и «оплата труда» – отдавая предпочтение второму термину. Однако представляется, что понятие «заработная плата» точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права. Именно этот термин используется в документах МОТ. В науке трудового права заработная плата традиционно рассматривается как элемент трудового правоотношения, подчеркивающий возмездный характер данного отношения.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата определяется той же статьей ТК РФ, как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы по соответствующей трудовой функции, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки: 1) заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

С установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы. Поэтому влияние государства на организацию оплаты труда проявляется опосредованно через налоговую систему. Кроме этого, государство устанавливает минимальные стандарты заработной платы и производит ее индексацию, утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование труда в бюджетной сфере.

Заработную плату как вознаграждение за труд по трудовому договору отличает от аналогичных вознаграждений по гражданско-правовым договорам, во-первых, то, что она является оплатой живого труда, необходимого для выполнения определенной работы. Вознаграждение по гражданским договорам представляет собой оплату овеществленного конечного результата труда. Во-вторых, для заработной платы характерна высокая степень гарантированности в виде государственных стандартов оплаты труда работников и методов правового регулирования.

В теории трудового права выделяют следующие правовые методы регулирования оплаты труда работников: государственный (централизованный) метод, коллективно-договорный метод и индивидуально-договорный метод.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ разграничены полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. К ведению Российской Федерации относятся вопросы обеспечения государством трудовых прав, свобод и гарантий работникам. В соответствии с этим положением на уровне РФ в централизованном порядке определяются общие принципы правового регулирования оплаты труда; минимальный размер оплаты труда; схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере; системы заработной платы; порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы; порядок исчисления средней заработной платы; основные государственные гарантии по оплате труда работников.

К основным государственным гарантиям по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ относятся: величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Конкретные системы оплаты труда определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают также условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников. Доплаты за особые условия труда устанавливаются работодателем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и максимальными размерами не ограничены, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы. Однако для некоторых категорий работников оно играет решающую роль. К ним надо отнести руководителей организаций, не получающих бюджетного финансирования, их заместителей, главных бухгалтеров, работников, заключивших трудовой договор с физическими лицами или религиозной организацией.

Одной из главных функций трудового права является защита интересов работника, а одним из способов ее осуществления – законодательное установление гарантий и компенсаций.

В ТК РФ определения этих терминов даны впервые. Гарантии и компенсации, входящие в раздел VII ТК РФ, адресованы только работникам. Но в ТК РФ закреплены и гарантии для работодателей.

Согласно ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимают средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат, хотя ТК РФ предусматривает и другие формы (например, продолжение трудовых отношений при смене собственника, сохранение места работы, трудоустройство при сокращении штатов и др.).

Компенсации – это денежные выплаты, предоставляемые работнику в целях возмещения затрат, понесенных им в процессе исполнения трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

ТК РФ разделяет гарантии и компенсации на общие и специальные. Общие гарантии и компенсации (при приеме на работу, переводах, оплате труда, расторжении трудового договора и др.) предусмотрены в соответствующих институтах трудового права.

В ст. 165 ТК РФ перечислены случаи предоставления специальных видов гарантий и компенсаций. Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.).

В отдельных случаях ТК РФ возлагает обязанность производить гарантийные выплаты (т. е. сохранять среднюю заработную плату) работнику, исполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников данной организации.

Правовое регулирование условий предоставления гарантий и компенсаций не является прерогативой трудового законодательства и осуществляется с помощью федеральных законов и других нормативных правовых актов.

Поскольку правовое регулирование труда относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, то законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ также служат внешними формами для закрепления гарантий и компенсаций, финансируемых из бюджетов субъектов.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Государственное (централизованное) регулирование заработной платы
2. Локальное и индивидуально-договорное установление заработной платы
3. Тарифная система и ее элементы
4. Нормы выработки и сдельные расценки.
5. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Задание № 1. Устным распоряжением руководителя организации Григорьев был назначен исполняющим обязанности начальника отдела маркетинга, т.к. начальник отдела на 3 месяца уехал в заграничную командировку.

Будет ли Григорьев получать за эту работу какое-нибудь дополнительное денежное вознаграждение? В каком размере? Какие условия для этого должны быть соблюдены?

Задание №2. Инженер завода Радов, работающий в режиме ненормированного рабочего дня, в течение января несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При выплате заработной платы за январь он увидел, что указанные дни ему не оплатили. Директор завода ему объяснил, что за работу в режиме ненормированного рабочего времени ему в соответствии с законом предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Радов с таким объяснением не согласился и решил обратиться в суд. Какое решение должен вынести суд?

Задание № 3. Завидова работала завхозом школы с окладом 5000 рублей. В результате слияния двух образовательных учреждений она с 1 июня была переведена на должность вахтера с окладом 3100 рублей. Однако 3 июня Завидова заболела и вышла на работу только 5 октября, а 12 октября в соответствии с графиком отпусков ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск, получив отпускные в размере 3100 рублей. Как рассчитывается средний дневной заработок для оплаты отпусков? Какую сумму должна была получить Завидова в качестве отпускных?

а

Тема 12. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Занятие 3-е

Цель занятия– формирование у студентов четкого представления о правовом институте оплаты труда; выработать навык применять нормативные правовые акты в

сфере оплаты труда; овладеть навыком подготовки юридических документов; реализовывать нормы трудового права

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Заработная плата как правовая категория является элементом трудового правоотношения и одним из обязательных условий трудового договора.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Теоретическая часть.

Заработная плата является важнейшей экономической и юридической категорией. Экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы. Причем изменения в экономике с неизбежностью влекут пересмотр правовых основ оплаты труда работников.

Нормы права, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт Особенной части отрасли трудового права. ТК РФ использует два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: «заработная плата» и «оплата труда» – отдавая предпочтение второму термину. Однако представляется, что понятие «заработная плата» точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права. Именно этот термин используется в документах МОТ. В науке трудового права заработная плата традиционно рассматривается как элемент трудового правоотношения, подчеркивающий возмездный характер данного отношения.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата определяется той же статьей ТК РФ, как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы по соответствующей трудовой функции, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки:

- 1) заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции;
- 2) выплачивается, как правило, в денежной форме;
- 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

С установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы. Поэтому влияние государства на организацию оплаты труда проявляется опосредованно через налоговую систему. Кроме этого, государство устанавливает минимальные стандарты заработной платы и производит ее индексацию, утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование труда в бюджетной сфере.

Заработную плату как вознаграждение за труд по трудовому договору отличает от аналогичных вознаграждений по гражданско-правовым договорам, во-первых, то, что она является оплатой живого труда, необходимого для выполнения определенной работы. Вознаграждение по гражданским договорам представляет собой оплату овеществленного конечного результата труда. Во-вторых, для заработной платы характерна высокая степень гарантированности в виде государственных стандартов оплаты труда работников и методов правового регулирования.

В теории трудового права выделяют следующие правовые методы регулирования оплаты труда работников: государственный (централизованный) метод, коллективно-договорный метод и индивидуально-договорный метод.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ разграничены полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. К ведению Российской Федерации относятся вопросы обеспечения государством трудовых прав, свобод и гарантий работникам. В соответствии с этим положением на уровне РФ в централизованном порядке определяются общие принципы правового регулирования оплаты труда; минимальный размер оплаты труда; схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере; системы заработной платы; порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы; порядок исчисления средней заработной платы; основные государственные гарантии по оплате труда работников.

К основным государственным гарантиям по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ относятся: величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Конкретные системы оплаты труда определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают также условия и порядок индексации

заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников. Доплаты за особые условия труда устанавливаются работодателем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и максимальными размерами не ограничены, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы. Однако для некоторых категорий работников оно играет решающую роль. К ним надо отнести руководителей организаций, не получающих бюджетного финансирования, их заместителей, главных бухгалтеров, работников, заключивших трудовой договор с физическими лицами или религиозной организацией

Одной из главных функций трудового права является защита интересов работника, а одним из способов ее осуществления – законодательное установление гарантий и компенсаций.

В ТК РФ определения этих терминов даны впервые. Гарантии и компенсации, входящие в раздел VII ТК РФ, адресованы только работникам. Но в ТК РФ закреплены и гарантии для работодателей.

Согласно ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимают средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат, хотя ТК РФ предусматривает и другие формы (например, продолжение трудовых отношений при смене собственника, сохранение места работы, трудоустройство при сокращении штатов и др.).

Компенсации – это денежные выплаты, предоставляемые работнику в целях возмещения затрат, понесенных им в процессе исполнения трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

ТК РФ разделяет гарантии и компенсации на общие и специальные. Общие гарантии и компенсации (при приеме на работу, переводах, оплате труда, расторжении трудового договора и др.) предусмотрены в соответствующих институтах трудового права.

В ст. 165 ТК РФ перечислены случаи предоставления специальных видов гарантий и компенсаций. Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.).

В отдельных случаях ТК РФ возлагает обязанность производить гарантийные выплаты (т. е. сохранять среднюю заработную плату) работнику, исполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников данной организации.

Правовое регулирование условий предоставления гарантий и компенсаций не является прерогативой трудового законодательства и осуществляется с помощью федеральных законов и других нормативных правовых актов.

Поскольку правовое регулирование труда относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, то законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ также служат внешними формами для закрепления гарантий и компенсаций, финансируемых из бюджетов субъектов.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Порядок и сроки выплаты заработной платы.

2. Правовая охрана заработной платы: проблемы, ограничение удержаний из заработной платы.
3. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат
- 4.

Задание № 1. Завидова работала завхозом школы с окладом 5000 рублей. В результате слияния двух образовательных учреждений она с 1 июня была переведена на должность вахтера с окладом 3100 рублей. Однако 3 июня Завидова заболела и вышла на работу только 5 октября, а 12 октября в соответствии с графиком отпусков ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск, получив отпускные в размере 3100 рублей. Как рассчитывается средний дневной заработок для оплаты отпусков? Какую сумму должна была получить Завидова в качестве отпускных?

Задание №2. В мае администрация без согласия работника удержала из его заработка денежные суммы:

- 1) 15 % заработка за опоздание на работу на 2 ч.;
- 2) аванса, полученного в 1-й половине месяца;
- 3) подоходного налога;
- 4) взноса в Пенсионный фонд;
- 5) профсоюзного взноса.

Все ли удержания являются обоснованными и законными?

Тема 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Занятие 1-е

Цель занятия– сформировать у студентов представление об особенностях дисциплинарной ответственности в трудовом праве; выработать навыки применения норм о порядке наложения и снятия дисциплинарных взысканий; овладеть навыком подготовки юридических документов; овладеть навыком реализации норм трудового права; овладеть способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности.

Создание таких условий ч. 2 ст. 180 ТК РФ возлагает на работодателя. Сформулированная в ней в общей форме обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, конкретизируется в других статьях Трудового кодекса и федеральных законов, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

Теоретическая часть.

Внутренний трудовой распорядок является необходимым условием совместного труда. Он призван урегулировать поведение всех членов коллектива, подчинить их действия единой цели трудового процесса.

Соблюдение внутреннего трудового распорядка обеспечивает определенную согласованность во взаимоотношениях между работниками и работодателями, а также между самими работниками.

Внутренний трудовой распорядок составляет основу дисциплины труда.

Для того чтобы требования внутреннего трудового распорядка приобрели общеобязательную силу, они нуждаются в правовом закреплении.

Следовательно, трудовой распорядок включает в себя систему нормативных актов, регулирующих порядок осуществления трудовой деятельности в определенной организации. Важнейшей правовой формой регулирования совместного труда внутри конкретной организации являются правила внутреннего трудового распорядка.

Согласно ч. 4 ст. 189 ТК РФ – это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым 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 в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. В частности, в них не может быть предусмотрена более продолжительная, чем в Трудовом кодексе, рабочая неделя либо более широкий, чем в кодексе, перечень дисциплинарных взысканий и т. д. В противном случае правила внутреннего трудового распорядка признаются недействительными (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и являются, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики (железнодорожный, морской, речной транспорт; связь и др.) для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами. В настоящее время до принятия соответствующих законов действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные Правительством РФ. Они предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников некоторых отраслей. Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение ими установленных правил может повлечь за собой тяжкие последствия.

В юридической литературе различают объективно-правовой и субъективно-правовой смысл трудовой дисциплины.

В объективно-правовом смысле дисциплина труда представляет собой совокупность норм, устанавливающих трудовые обязанности работников и работодателя, внутренний трудовой распорядок, меры поощрения за добросовестное отношение к трудовым обязанностям и ответственность за их нарушение.

Действие указанных норм применительно к каждому работнику в конкретном трудовом правоотношении, т.е. их индивидуализация, представляет собой дисциплину труда в субъективном смысле или, иначе говоря, элемент трудового правоотношения. Понятие трудовой дисциплины в объективно-правовом смысле, по существу, совпадает с понятием дисциплины труда как правового института, нормы которого направлены на

обеспечение трудовой дисциплины, добросовестное выполнение участниками трудового процесса возложенных на них обязанностей.

В самом общем виде трудовые обязанности работников определены в ст. 21 ТК РФ. В соответствии с ней работник обязан, в частности, добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности.

В связи с этим законодательством предусмотрены специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины. К ним относятся поощрения за успехи в работе и дисциплинарная ответственность.

Поощрение как способ обеспечения трудовой дисциплины – это определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и может повлечь предоставление определенных льгот и преимуществ. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

Виды, основания и порядок поощрения за добросовестный труд регламентируются ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Дисциплинарным проступком согласно ст. 192 ТК РФ является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок при условии, если будет установлена противоправность его действий или бездействия.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора. Противоправными являются, например, прогулы без уважительных причин, появления на работе в нетрезвом состоянии, опоздания на работу и др.

Дисциплинарным проступком может быть признано, например, неисполнение, ненадлежащее исполнение или нарушение правил внутреннего трудового распорядка, распоряжений и приказов руководителя, должностных инструкций, технических правил и др.

Дисциплинарным проступком считается также:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ),
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от

прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника и др.

Любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Например, отказ работника от перевода на другую работу в случаях, когда такой перевод допускается только с согласия работника, или отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска, так как законом не предусмотрено право работодателя досрочно отзывать работников из отпуска без их согласия, и др.

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом и распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики. Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, и во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания.

Дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности следует отличать от ответственности, предусмотренной нормами административного права. Они различаются по характеру правонарушений, за которые наступает та или иная ответственность, по субъектам, имеющим право налагать взыскания, по кругу лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а также по видам применяемых к ним мер взыскания.

Административная ответственность наступает за совершение административного правонарушения, т.е. противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ установлена административная ответственность. Например, за нарушение правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, правил регистрации по месту проживания и др.

Дисциплинарные взыскания налагаются только тем работодателем, с которым работник состоит в трудовом правоотношении. Административные же взыскания вправе применять специально уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель не связан трудовыми отношениями.

Дисциплинарная и административная ответственность различаются и по видам применяемых взысканий.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ. Статья 192 ТК РФ предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а именно:

п. 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

п.п. 7 и 8 - в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

п. 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

п.10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарным взысканием является также увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Однако дисциплинарные взыскания, установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними подпадают под их действие.

Исходя из общих принципов права сторона договора несет ответственность за ущерб, причиненный ею другой стороне договора. Трудовое законодательство также предусматривает взаимные обязательства сторон трудового договора (работодателя и работника) возместить ущерб, причиненный другой стороне.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность правопорядка по российскому праву
2. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права
3. Понятие и значение дисциплины труда, способы ее обеспечения.
4. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Задание №1. Шофер Дорогин 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Дорогина было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Дорогин вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор, и он был переведен в ремонтный цех слесарем. Дорогин с наказанием не согласился и обратился в КТС. Как должен быть решен спор?

Задание № 2. 15 ноября 2005г. предприятие по поставкам продукции получило от завода-изготовителя 10 бочек клея. При приемке продукции ни заведующий складом, ни старший товаровед, ни кладовщик не обратили внимание на тот факт, что срок годности клея уже истек 2 ноября 1995 г. В декабре продукция со склада была отпущена потребителям, которые, обнаружив ненадлежащее качество клея, обратились с претензиями к предприятию, а затем с исками в арбитражный суд о взыскании уплаченных за клей сумм и штрафа за поставку некачественной продукции. Иски были удовлетворены в полном объеме. Администрация обратилась в суд о взыскании с зав. складом, товароведа и кладовщика стоимости 10 бочек клея и уплаченных штрафов за некачественную продукцию.

Определить для предприятия прямой действительный ущерб. Правомерны ли требования администрации?

Задание №3. Светлов работал крановщиком. В результате несчастного случая на производстве он был признан инвалидом 2 группы, степень утраты профессиональной трудоспособности составляет 80%.

Какие документы должен представить работник для получения возмещения вреда здоровью? Определите размер сумм, полагающихся ему в счет возмещения вреда.

Тема 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Занятие 2-е

Цель занятия – сформировать у студентов представление об особенностях дисциплинарной ответственности в трудовом праве; выработать навыки применения норм о порядке наложения и снятия дисциплинарных взысканий; овладеть навыком подготовки юридических документов; овладеть навыком реализации норм трудового права; овладеть способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности. Создание таких условий ч. 2 ст. 180 ТК РФ возлагает на работодателя. Сформулированная в ней в общей форме обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, конкретизируется в других статьях Трудового кодекса и федеральных законов, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, трудовом договоре. Материальная ответственность в трудовом праве является одним из видов юридической ответственности. Материальную ответственность можно рассматривать как средство защиты права собственности работодателя и работника.

Теоретическая часть.

Внутренний трудовой распорядок является необходимым условием совместного труда. Он призван урегулировать поведение всех членов коллектива, подчинить их действия единой цели трудового процесса. Соблюдение внутреннего трудового распорядка обеспечивает определенную согласованность во взаимоотношениях между работниками и работодателями, а также между самими работниками. Внутренний трудовой распорядок составляет основу дисциплины труда.

Для того чтобы требования внутреннего трудового распорядка приобрели общеобязательную силу, они нуждаются в правовом закреплении. Следовательно, трудовой распорядок включает в себя систему нормативных актов, регулирующих

порядок осуществления трудовой деятельности в определенной организации. Важнейшей правовой формой регулирования совместного труда внутри конкретной организации являются правила внутреннего трудового распорядка. Согласно ч. 4 ст. 189 ТК РФ – это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым 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 в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. В частности, в них не может быть предусмотрена более продолжительная, чем в Трудовом кодексе, рабочая неделя либо более широкий, чем в кодексе, перечень дисциплинарных взысканий и т. д. В противном случае правила внутреннего трудового распорядка признаются недействительными (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и являются, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики (железнодорожный, морской, речной транспорт; связь и др.) для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами. В настоящее время до принятия соответствующих законов действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные Правительством РФ. Они предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников некоторых отраслей. Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение ими установленных правил может повлечь за собой тяжкие последствия.

В юридической литературе различают объективно-правовой и субъективно-правовой смысл трудовой дисциплины.

В объективно-правовом смысле дисциплина труда представляет собой совокупность норм, устанавливающих трудовые обязанности работников и работодателя, внутренний трудовой распорядок, меры поощрения за добросовестное отношение к трудовым обязанностям и ответственность за их нарушение.

Действие указанных норм применительно к каждому работнику в конкретном трудовом правоотношении, т.е. их индивидуализация, представляет собой дисциплину труда в субъективном смысле или, иначе говоря, элемент трудового правоотношения. Понятие трудовой дисциплины в объективно-правовом смысле, по существу, совпадает с понятием дисциплины труда как правового института, нормы которого направлены на обеспечение трудовой дисциплины, добросовестное выполнение участниками трудового процесса возложенных на них обязанностей.

В самом общем виде трудовые обязанности работников определены в ст. 21 ТК РФ. В соответствии с ней работник обязан, в частности, добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности.

В связи с этим законодательством предусмотрены специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины. К ним относятся поощрения за успехи в работе и дисциплинарная ответственность.

Поощрение как способ обеспечения трудовой дисциплины – это определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и может повлечь предоставление определенных льгот и преимуществ. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

Виды, основания и порядок поощрения за добросовестный труд регламентируются ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Дисциплинарным проступком согласно ст. 192 ТК РФ является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок при условии, если будет установлена противоправность его действий или бездействия.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора. Противоправными являются, например, прогулы без уважительных причин, появления на работе в нетрезвом состоянии, опоздания на работу и др.

Дисциплинарным проступком может быть признано, например, неисполнение, ненадлежащее исполнение или нарушение правил внутреннего трудового распорядка, распоряжений и приказов руководителя, должностных инструкций, технических правил и др.

Дисциплинарным проступком считается также:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ),
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).
- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника и др.

Любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Например, отказ работника от перевода на другую работу в случаях, когда такой перевод допускается только с согласия работника, или отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска, так как законом не предусмотрено право работодателя досрочно отзывать работников из отпуска без их согласия, и др.

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом и распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики. Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, и во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания.

Дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности следует отличать от ответственности, предусмотренной нормами административного права. Они различаются по характеру правонарушений, за которые наступает та или иная ответственность, по субъектам, имеющим право налагать взыскания, по кругу лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а также по видам применяемых к ним мер взыскания.

Административная ответственность наступает за совершение административного правонарушения, т.е. противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ установлена административная ответственность. Например, за нарушение правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, правил регистрации по месту проживания и др.

Дисциплинарные взыскания налагаются только тем работодателем, с которым работник состоит в трудовом правоотношении. Административные же взыскания вправе применять специально уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель не связан трудовыми отношениями.

Дисциплинарная и административная ответственность различаются и по видам применяемых взысканий.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ. Статья 192 ТК РФ предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а именно:

п. 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

п.п. 7 и 8 - в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

п. 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

п.10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарным взысканием является также увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Однако дисциплинарные взыскания, установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними подпадают под их действие.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Меры поощрения и порядок их применения.
2. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
3. Понятие и виды дисциплинарных проступков.
4. Виды дисциплинарных взысканий.
5. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
6. Порядок снятия и обжалования дисциплинарных взысканий.

Задание №1. Подготовьте проекты следующих документов:

- 1) приказа о наложении дисциплинарного взыскания;
- 2) актов об отказе работника дать объяснение и ознакомлении с приказом об объявлении ему взыскания.

Тема 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Занятие 3-е

Цель занятия— сформировать у студентов представление об особенностях специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве; выработать навыки применения норм о порядке наложения и снятия дисциплинарных взысканий; овладеть навыком подготовки юридических документов; овладеть навыком реализации норм трудового права; овладеть способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности. Создание таких условий ч. 2 ст. 180 ТК РФ возлагает на работодателя. Сформулированная в ней в общей форме обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, конкретизируется в других статьях Трудового кодекса и федеральных законов, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

Теоретическая часть.

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики (железнодорожный, морской, речной транспорт; связь и др.) для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами. В настоящее время до принятия соответствующих законов действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные Правительством РФ. Они предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников некоторых отраслей. Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение ими установленных правил может повлечь за собой тяжкие последствия.

В юридической литературе различают объективно-правовой и субъективно-правовой смысл трудовой дисциплины.

В объективно-правовом смысле дисциплина труда представляет собой совокупность норм, устанавливающих трудовые обязанности работников и работодателя, внутренний трудовой распорядок, меры поощрения за добросовестное отношение к трудовым обязанностям и ответственность за их нарушение.

Действие указанных норм применительно к каждому работнику в конкретном трудовом правоотношении, т.е. их индивидуализация, представляет собой дисциплину труда в субъективном смысле или, иначе говоря, элемент трудового правоотношения. Понятие трудовой дисциплины в объективно-правовом смысле, по существу, совпадает с понятием дисциплины труда как правового института, нормы которого направлены на обеспечение трудовой дисциплины, добросовестное выполнение участниками трудового процесса возложенных на них обязанностей.

В самом общем виде трудовые обязанности работников определены в ст. 21 ТК РФ. В соответствии с ней работник обязан, в частности, добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности.

В связи с этим законодательством предусмотрены специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины. К ним относятся поощрения за успехи в работе и дисциплинарная ответственность.

Поощрение как способ обеспечения трудовой дисциплины – это определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и может повлечь предоставление определенных льгот и преимуществ. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

Виды, основания и порядок поощрения за добросовестный труд регламентируются ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Дисциплинарным проступком согласно ст. 192 ТК РФ является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок при условии, если будет установлена противоправность его действий или бездействия.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора. Противоправными являются, например, прогулы без уважительных причин, появления на работе в нетрезвом состоянии, опоздания на работу и др.

Дисциплинарным проступком может быть признано, например, неисполнение, ненадлежащее исполнение или нарушение правил внутреннего трудового распорядка, распоряжений и приказов руководителя, должностных инструкций, технических правил и др.

Дисциплинарным проступком считается также:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ),
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).
- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника и др.

Любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Например, отказ работника от перевода на другую работу в случаях, когда такой перевод допускается только с согласия работника, или отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска, так как законом не предусмотрено право работодателя досрочно отзываться работников из отпуска без их согласия, и др.

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом и распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики. Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, и во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания.

Дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности следует отличать от ответственности, предусмотренной нормами административного права. Они различаются по характеру правонарушений, за которые наступает та или иная ответственность, по субъектам, имеющим право налагать взыскания, по кругу лиц,

которые могут быть привлечены к ответственности, а также по видам применяемых к ним мер взыскания.

Административная ответственность наступает за совершение административного правонарушения, т.е. противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ установлена административная ответственность. Например, за нарушение правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, правил регистрации по месту проживания и др.

Дисциплинарные взыскания налагаются только тем работодателем, с которым работник состоит в трудовом правоотношении. Административные же взыскания вправе применять специально уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель не связан трудовыми отношениями.

Дисциплинарная и административная ответственность различаются и по видам применяемых взысканий.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ. Статья 192 ТК РФ предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а именно:

п. 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

п.п. 7 и 8 - в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

п. 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

п.10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарным взысканием является также увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Однако дисциплинарные взыскания, установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними подпадают под их действие.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

1. Специальная дисциплинарная ответственность.
2. Уставы и положения о дисциплине
3. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих.

Задание №1.Подготовьте проекты следующих документов:

- 1) приказа о наложении дисциплинарного взыскания;
- 2) актов об отказе работника дать объяснение и ознакомлении с приказом об объявлении ему взыскания.

Тема 14. Охрана труда

Занятие 1 -е

Цель занятия: сформировать у студентов представление о понятии, принципах правового института охраны труда, правах и обязанностях работника и работодателя в сфере охраны труда.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Согласно ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

Теоретическая часть.

Изучение темы необходимо начинать с Конституции РФ (ст.2, 7, 41 и 37). Трудовое право является той отраслью права, которая реализует конституционные положения о праве граждан на охрану здоровья и безопасные условия труда в соответствии с требованиями гигиены.

Охрана труда как самостоятельный правовой институт особенной части трудового права представляет собой совокупность правовых норм об охране труда (правила по технике безопасности и производственной санитарии; специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц, работающих на тяжелых, вредных, опасных работах; лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля за соблюдением охраны труда, а также устанавливающие ответственность за нарушение законодательства о труде и охране труда, нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда).

Под охраной труда следует понимать систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Студентам необходимо изучить ст. 210 ТК РФ, закрепляющую основные направления государственной политики в области охраны труда.

Право работника на труд в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 219 ТК РФ) заключается в праве на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, госорганов и

общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Кроме того, работники имеют право на обеспечение средствами защиты за счет работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда; профессиональную переподготовку за счет работодателя в случае ликвидации рабочего

по причине нарушения охраны труда; медосмотры и компенсации, установленные законодательством и локальными актами.

Ст. 214 ТК РФ содержит обязанности работника в области охраны труда.

Кроме того ТК РФ в ст. 220 закрепил гарантии прав работника в области охраны труда.

Проблемам организации охраны труда посвящена глава 35 ТК РФ.

Для обеспечения требований по охране труда, контроля за их выполнением в каждой организации с численностью 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего специальную подготовку или опыт работы в этой области (ст.217 ТК РФ).

Обязанности работодателя в области охраны труда указаны в ст. 228 ТК РФ, которую нужно хорошо знать.

Законом предусмотрено введение государственной экспертизы условий труда, которая осуществляется Всероссийской государственной экспертизой условий труда и ее органами в субъектах РФ.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда. Положение о федеральной инспекции труда утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 года. ТК РФ в главе 57 закрепила правовой статус Федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда.

Государственные инспектора труда при исполнении своих обязанностей имеют право беспрепятственно посещать любые организации для осуществления своих функций; запрашивать документы, информацию, необходимые для осуществления надзора и контроля; расследовать несчастные случаи на производстве; приостанавливать работу организаций при выявлении нарушений охраны труда и пр.

Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляют профсоюзы. Их полномочия в этой сфере закреплены в соответствующем законе.

Далее необходимо подробно изучить статьи 227-231 ТК РФ , изложенные в редакции ФЗ от 30 июня 2006 г.

Порядок расследования обязателен для всех организаций. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, при выполнении ими трудовых обязанностей.

Расследованию и учету подлежат травмы, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности, либо смерть, если они произошли: в течение рабочего времени на территории организации или вне территории(включая перерывы), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды перед началом или окончанием работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на транспорте работодателя, либо на личном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в личных целях; при следовании к месту командировки и обратно и в других случаях.

Если несчастный случай произошел, то работодатель обязан немедленно

организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения; принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку такой, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии). В случае невозможности ее сохранения сделать схемы или фотографии.

При групповом несчастном случае работодатель обязан сообщить в определенные органы (ст. 228-1 ТК РФ).

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3 человек, состав которой утверждается приказом руководителя. Руководитель, отвечающий за охрану труда в организации, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается (ст. 229 ТК РФ).

Расследование несчастного случая, который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом, производится в течение 3 дней. Остальных случаев - в течение 15 дней (ст. 229-1 ТК РФ).

После расследования оформляется акта по форме Н-1, который составляется в двух экземплярах. Указанный акт имеет важное значения для назначения пострадавшему работнику страховых выплат для возмещения вреда, причиненного его здоровью.(ст. 230 ТК РФ)

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение:

- 1.Понятие и значение охраны труда.
- 2.Охрана труда как институт трудового права.
- 3.Государственная политика в области охраны труда.
4. Права работников в области охраны труда.
- 5.Обязанности работодателя в области охраны труда.

Задание №1.

Купцов приобрел в магазине спецодежду 46 размера, однако администрация отказалась оплатить ее стоимость по товарному чеку, мотивируя тем, что на складе организации спецодежда имеется в достаточном количестве (56-58 размеров), которую можно было бы подогнать под фигуру Купцова.

Оцените действия администрации и Купцова.

Задание №2.

Администрация заменила работникам гальванического цеха цельное молоко на концентрированное, которое она закупила в большом количестве для выдачи работникам, занятым на работах с вредными для здоровья условиями труда.

Допустима ли такая замена?

Задание №3.

Малышкин, уходя в установленное время с работы, решил помочь работнику этой же организации поставить машину в бокс. В результате он был пр. жат бортом машины к стенке бокса, получил многочисленные переломы грудной клетки и механические повреждения внутренних органов.

Можно ли считать полученную Малышкиным травму производственной? Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

Задание №4.

Буфетчице Борисовой за несвоевременное прохождение обязательно! медосмотра объявлен выговор. Руководитель организации, которую обслуживала буфетчица, отстранил ее от работы.

Несвоевременное прохождение медосмотра Борисова объяснила тем, что ей не было разрешено закрыть буфет на время, необходимое для прохождения медосмотра. Правильны ли действия руководителя организации?

Тема 14. Охрана труда

Занятие 2 -е

Цель занятия: сформировать у студентов представление об охране труда женщин, несовершеннолетних работников и инвалидов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Согласно ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

Теоретическая часть.

Изучение темы необходимо начинать с Конституции РФ (ст. 2, 7, 41 и 37). Трудовое право является той отраслью права, которая реализует конституционные положения о праве граждан на охрану здоровья и безопасные условия труда в соответствии с требованиями гигиены.

Охрана труда как самостоятельный правовой институт особенной части трудового права представляет собой совокупность правовых норм об охране труда (правила по технике безопасности и производственной санитарии; специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц, работающих на тяжелых, вредных, опасных работах; лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля за соблюдение охраны труда, а также устанавливающие ответственность за нарушение законодательства о труде и охране труда, нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда).

Под охраной труда следует понимать систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Студентам необходимо изучить ст. 210 ТК РФ, закрепляющую основные направления государственной политики в области охраны труда.

Право работника на труд в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 219 ТК РФ) заключается в праве на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, госорганов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев,

предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Кроме того, работники имеют право на обеспечение средствами защиты за счет работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда; профессиональную переподготовку за счет работодателя в случае ликвидации рабочего

по причине нарушения охраны труда; медосмотры и компенсации, установленные законодательством и локальными актами.

Ст. 214 ТК РФ содержит обязанности работника в области охраны труда.

Кроме того ТК РФ в ст. 220 закрепил гарантии прав работника в области охраны труда.

Проблемам организации охраны труда посвящена глава 35 ТК РФ.

Для обеспечения требований по охране труда, контроля за их выполнением в каждой организации с численностью 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего специальную подготовку или опыт работы в этой области (ст.217 ТК РФ).

Обязанности работодателя в области охраны труда указаны в ст. 228 ТК РФ, которую нужно хорошо знать.

Законом предусмотрено введение государственной экспертизы условий труда, которая осуществляется Всероссийской государственной экспертизой условий труда и ее органами в субъектах РФ.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда. Положение о федеральной инспекции труда утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 года. ТК РФ в главе 57 закрепила правовой статус Федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда.

Государственные инспектора труда при исполнении своих обязанностей имеют право беспрепятственно посещать любые организации для осуществления своих функций; запрашивать документы, информацию, необходимые для осуществления надзора и контроля; расследовать несчастные случаи на производстве; приостанавливать работу организаций при выявлении нарушений охраны труда и пр.

Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляют профсоюзы. Их полномочия в этой сфере закреплены в соответствующем законе.

Далее необходимо подробно изучить статьи 227-231 ТК РФ , изложенные в редакции ФЗ от 30 июня 2006 г.

Порядок расследования обязателен для всех организаций. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, при выполнении ими трудовых обязанностей.

Расследованию и учету подлежат травмы, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности, либо смерть, если они произошли: в течение рабочего времени на территории организации или вне территории(включая перерывы), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды перед началом или окончанием работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на транспорте работодателя, либо на личном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в личных целях; при следовании к месту командировки и обратно и в других случаях.

Если несчастный случай произошел, то работодатель обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения; принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку такой, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к

аварии). В случае невозможности ее сохранения сделать схемы или фотографии.

При групповом несчастном случае работодатель обязан сообщить в определенные органы (ст. 228-1 ТК РФ).

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3 человек, состав которой утверждается приказом руководителя. Руководитель, отвечающий за охрану труда в организации, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается (ст. 229 ТК РФ).

Расследование несчастного случая, который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом, производится в течение 3 дней. Остальных случаев - в течение 15 дней (ст. 229-1 ТК РФ).

После расследования оформляется акта по форме Н-1, который составляется в двух экземплярах. Указанный акт имеет важное значения для назначения пострадавшему работнику страховых выплат для возмещения вреда, причиненного его здоровью.(ст. 230 ТК РФ)

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Правила по технике безопасности и производственной санитарии.
2. Медосмотры, инструктаж и иные организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
3. Охрана труда женщин.
4. Охрана труда молодежи.
5. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Задание № 1.

Фрумкин, вернувшись из отпуска на свое рабочее место, работник обнаружил оголенный силовой кабель. Об этом он поставил известность заведующего лабораторией, заявив, что не приступит к работ] пока электрооборудование не будет приведено в надлежащее состояние

Зав. лабораторией распорядился: немедленно приступить к работе, соблюдая осторожность и технику безопасности.

Дайте оценку поведению Фрумкина и позиции зав. лабораторией.

Задание № 2.

Электрик Завьялов, работая на высоте, уронил инструмент, который, попав на провода, вызвал короткое замыкание, пожар и поражение током с ожогами у трех работников.

Какие действия должны предпринять Завьялов, пострадавшие, работодатель?

Какие документы при этом должны быть оформлены, и что в них необходимо отразить?

Кто и к какой ответственности должен быть привлечен?

Задание №3.

Несовершеннолетний (16,5 лет) Дауров, работавший фасовщиком на кондитерской фабрике АО "Восточные сладости", был задержан за попытку вынести с предприятия 2,4 кг конфет.

На следующий день он написал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация заявления у Даурова не приняла, мотивируя тем, после происшедшего Дауров может быть уволен в порядке, установленном п. 6 ст. 81 ТК РФ..

Каков порядок увольнения несовершеннолетних?

Задание № 4.

В результате прорыва канализации все работники картонажного цеха типографии участвовали в устранении последствий аварии, включая и несовершеннолетних Сидорова, Васенина, Бирюкова.

Устранение последствий аварии завершилось около полуночи.

Правильно ли действовала администрация?

Тема 14. Охрана труда

Занятие 3 -е

Цель занятия: сформировать у студентов представление о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также о компетенции органов надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Согласно ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

Теоретическая часть.

Для обеспечения требований по охране труда, контроля за их выполнением в каждой организации с численностью 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего специальную подготовку или опыт работы в этой области (ст.217 ТК РФ).

Обязанности работодателя в области охраны труда указаны в ст. 228 ТК РФ, которую нужно хорошо знать.

Законом предусмотрено введение государственной экспертизы условий труда, которая осуществляется Всероссийской государственной экспертизой условий труда и ее органами в субъектах РФ.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда. Положение о федеральной инспекции труда утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 года. ТК РФ в главе 57 закрепила правовой статус Федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда.

Государственные инспектора труда при исполнении своих обязанностей имеют право беспрепятственно посещать любые организации для осуществления своих функций; запрашивать документы, информацию, необходимые для осуществления надзора и контроля; расследовать несчастные случаи на производстве; приостанавливать работу организаций при выявлении нарушений охраны труда и пр.

Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляют профсоюзы. Их полномочия в этой сфере закреплены в соответствующем законе.

Далее необходимо подробно изучить статьи 227-231 ТК РФ , изложенные в редакции ФЗ от 30 июня 2006 г.

Порядок расследования обязателен для всех организаций. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, при выполнении ими трудовых обязанностей.

Расследованию и учету подлежат травмы, повлекшие за собой необходимость

перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности, либо смерть, если они произошли: в течение рабочего времени на территории организации или вне территории (включая перерывы), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды перед началом или окончанием работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на транспорте работодателя, либо на личном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в личных целях; при следовании к месту командировки и обратно и в других случаях.

Если несчастный случай произошел, то работодатель обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения; принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку такой, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии). В случае невозможности ее сохранения сделать схемы или фотографии.

При групповом несчастном случае работодатель обязан сообщить в определенные органы (ст. 228-1 ТК РФ).

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3 человек, состав которой утверждается приказом руководителя. Руководитель, отвечающий за охрану труда в организации, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается (ст. 229 ТК РФ).

Расследование несчастного случая, который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом, производится в течение 3 дней. Остальных случаев - в течение 15 дней (ст. 229-1 ТК РФ).

После расследования оформляется акта по форме Н-1, который составляется в двух экземплярах. Указанный акт имеет важное значения для назначения пострадавшему работнику страховых выплат для возмещения вреда, причиненного его здоровью. (ст. 230 ТК РФ)

Вопросы и задания

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
2. Органы государственного надзора и контроля в сфере труда и их компетенция.
3. Организация охраны труда в организации.
4. Права профсоюзов в области охраны труда.

Задание № 1

Разнорабочая АО "Лотос" Волкова, у которой согласно справки 5-месячная беременность, переведена на легкий труд: в компьютерный цех, где она занималась комплектованием распечаток и самостоятельно училась работе на компьютере.

Оцените действия администрации и поведение Волковой.

Задание № 2.

Аппаратчица цеха синтетических моющих средств Хохлова во время рабочей смены ощущала головокружение и подташнивание, о чем известила начальника смены.

Последний заявил, что произошла небольшая утечка химических реагентов, но в настоящее время технологический процесс вошел в норму.

К концу смены Хохлова почувствовала себя плохо и за 1 час до окончания смены была отпущена домой. По пути домой она потеряла сознание и была госпитализирована.

Оцените действия начальника смены. Можно ли состояние Хохловой связать с особенностями ее работы.

Задание №3.

Водитель Селезнев с устного согласия начальника гаража эпизодически подвозил строительные материалы на дачу одного из работников гаража.

Во время разгрузки бетонных плит Селезнев получил травму, в результате которой на 3 месяца потерял трудоспособность. Несчастный случай произошел в рабочее время на даче работника, куда Селезнев доставил плиты.

Является ли этот эпизод несчастным случаем на производстве?

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Занятие 1-е

Цель занятия– сформировать у студентов представление об особенностях и условиях наступления материальной ответственности в трудовом праве; выработать навыки применения норм о материальной ответственности; овладеть навыком подготовки юридических документов; овладеть навыком реализации норм трудового права; овладеть способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Материальная ответственность в трудовом праве является одним из видов юридической ответственности. Материальную ответственность можно рассматривать как средство защиты права собственности работодателя и работника.

Теоретическая часть.

Правовым основанием для привлечения к ответственности стороны в трудовом договоре являются как общие нормы права (ст. 8 Конституции РФ), так и специальные (ст. 2, 21, 22, 184 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред. При этом не имеет значения ни организационно-правовая форма, в которой работодатель осуществляет свою деятельность (хозяйственное общество, унитарное предприятие и др.), ни вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем (срочный трудовой договор, работа по совместительству и др.).

Стороны трудового договора могут конкретизировать взаимные обязательства, в том числе обязательства по материальной ответственности, в виде приложения к трудовому договору или в виде отдельного соглашения.

Охраняя права работника, законодатель установил границы договорной ответственности, определив, что ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Это означает, что работодатель может освободить работника от материальной ответственности полностью или частично. Однако соглашение об отказе работника требовать материального возмещения от работодателя будет ничтожно в силу ст. 22 ГК РФ.

Каждая из сторон трудового договора может обратиться к другой стороне с требованием о возмещении ущерба как в период существования трудовых отношений, так и в тех случаях, когда трудовые отношения между ними прекращены (независимо, по какому основанию).

Привлечение стороны в трудовом договоре к материальной ответственности возможно только при наличии условий, установленных в трудовом законодательстве. В соответствии со ст. 233 ТК РФ такими условиями являются:

- 1) наличие ущерба;
- 2) наличие вины в поведении стороны трудового договора;
- 3) наличие противоправности в поведении (действие или бездействие) стороны трудового договора;
- 4) наличие причинной связи между ущербом и противоправным поведением стороны.

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех этих условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Непосредственно в ТК РФ предусмотрено, что работодатель несет ответственность за:

- 1) незаконное лишение работника возможности трудиться;
- 2) ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) задержку выплаты заработной платы;
- 4) моральный вред, причиненный работнику.

Ответственность работодателя перед работником не исчерпывается основаниями, которые указаны в ст. 234 ТК РФ, она предусмотрена и в других нормах ТК РФ и федеральных законах, например в законе «О связи».

Материальную ответственность работодателя (юридического или физического лица) как стороны трудового договора не надо путать с ответственностью, к которой могут быть привлечены те или иные должностные лица за нарушение трудового законодательства (руководители организаций; лица, ответственные за технику безопасности и охрану труда; лица, препятствующие законной деятельности представителей государственных контролирующих организаций).

Необходимо иметь в виду, что ответственность работодателя не ограничивается ответственностью перед работником. Работодатель может быть привлечен к административной ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных КоАП РФ.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

- 1) Основания и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
- 2) Понятие прямого действительного ущерба.
- 3) Виды материальной ответственности работника.
- 4) Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя
- 5) Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

Задание №1. Подготовьте проекты следующих документов:

- 1) приказа о привлечении работника к материальной ответственности;
- 2) актов об отказе работника дать объяснение и ознакомлении с приказом об объявлении ему взыскания.

Задание №2. Шофер Дорогин 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Дорогина было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Дорогин вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор, и он был переведен в ремонтный цех слесарем. Дорогин с наказанием не согласился и обратился в КТС. Как должен быть решен спор?

Задание №3. 15 ноября 2005г. предприятие по поставкам продукции получило от завода-изготовителя 10 бочек клея. При приемке продукции ни заведующий складом, ни старший товаровед, ни кладовщик не обратили внимание на тот факт, что срок годности клея уже истек 2 ноября 1995 г. В декабре продукция со склада была отпущена потребителям, которые, обнаружив ненадлежащее качество клея, обратились с претензиями к предприятию, а затем с исками в арбитражный суд о взыскании уплаченных за клей сумм и штрафа за поставку некачественной продукции. Иски были удовлетворены в полном объеме. Администрация обратилась в суд о

взыскании с зав. складом, товароведа и кладовщика стоимости 10 бочек клея и уплаченных штрафов за некачественную продукцию.

Определить для предприятия прямой действительный ущерб. Правомерны ли требования администрации?

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Занятие 2-е

Цель занятия– сформировать у студентов представление о случаях наступления материальной ответственности работника и работодателя.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Материальная ответственность в трудовом праве является одним из видов юридической ответственности.

Материальную ответственность можно рассматривать как средство защиты права собственности работодателя и работника.

Теоретическая часть.

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех этих условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Непосредственно в ТК РФ предусмотрено, что работодатель несет ответственность за:

- 1) незаконное лишение работника возможности трудиться;
- 2) ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) задержку выплаты заработной платы;
- 4) моральный вред, причиненный работнику.

Ответственность работодателя перед работником не исчерпывается основаниями, которые указаны в ст. 234 ТК РФ, она предусмотрена и в других нормах ТК РФ и федеральных законах, например в законе «О связи».

Материальную ответственность работодателя (юридического или физического лица) как стороны трудового договора не надо путать с ответственностью, к которой могут быть привлечены те или иные должностные лица за нарушение трудового законодательства (руководители организаций; лица, ответственные за технику безопасности и охрану труда; лица, препятствующие законной деятельности представителей государственных контролирующих организаций).

Необходимо иметь в виду, что ответственность работодателя не ограничивается ответственностью перед работником. Работодатель может быть привлечен к административной ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных КоАП РФ.

Работодатель несет материальную ответственность перед третьими лицами за ущерб, причиненный его работниками (ст. 1068 ГК РФ). В этих случаях объем материальной ответственности определяется нормами гражданского права.

Согласно ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, включая осуществление охраны труда и здоровья работников. Легальное определение охраны труда сформулировано в ст. 209 ТК РФ как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Вопросы и задания

Вопросы для обсуждения:

- 1) Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
- 2) Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
- 3) Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
- 4) Понятие материальной ответственности работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя, ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
- 5) Полная материальная ответственность.

Задание №1. Подготовьте проекты следующих документов:

- 1) приказа о наложении дисциплинарного взыскания;
- 2) актов об отказе работника дать объяснение и ознакомлении с приказом об объявлении ему взыскания.

Задание №2. Светлов работал крановщиком. В результате несчастного случая на производстве он был признан инвалидом 2 группы, степень утраты профессиональной трудоспособности составляет 80%.

Какие документы должен представить работник для получения возмещения вреда здоровью? Определите размер сумм, полагающихся ему в счет возмещения вреда.

Задание № 3. У кассира зрелищной организации Рыловой в автобусе была похищена хозяйственная сумка, в которой находились театральные билеты на общую сумму 38 000 рублей. Серии и номера похищенных билетов были известны по документам. Дирекция зрелищной организации дала в газете объявление о том, что они являются недействительными. Тем не менее дирекция потребовала от Рыловой полного возмещения ущерба, который она причинила организации. Подлежит ли возмещению этот ущерб? Куда должна обратиться Рылова для защиты своих прав?

Задание № 4. Малышкин, уходя в установленное время с работы, решил помочь работнику этой же организации поставить машину в бокс. В результате он был прижат бортом машины к стенке бокса, получил многочисленные переломы грудной клетки и механические повреждения внутренних органов.

Можно ли считать полученную Малышкиным травму производственной. Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Занятие 1-е

Цель занятия – сформировать у студентов представление о порядке определения размера причиненного ущерба и способах его возмещения..

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. (ст. 248 ТК РФ)

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Срок давности по делам о возмещении ущерба - 1 год с момента обнаружения ущерба.

Вопросы и задания

- 1) Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
- 2) Коллективная (бригадная) ответственность работников.
- 3) Определение размера
- 4) Порядок взыскания ущерба.

Вопросы для обсуждения:

Задание №1. Подготовьте проекты следующих документов:

- 1) приказа о привлечении работника к ответственности;
- 2) актов об отказе работника дать объяснение и ознакомлении с приказом об объявлении ему взыскания.

Задание 2.

Подготовьте исковое заявление о взыскании с работника причиненного работодателю ущерба.

Тема 16. Трудовые споры

Цель занятия: сформировать у студентов представление о способах защиты трудовых прав; выработка практических навыков применения норм о рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров; выработка способности юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; выработка навыка подготовки юридических документов; выработка навыка примирения сторон

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

Актуальность темы. Согласно ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

Теоретическая часть.

Определение индивидуального трудового спора нашло законодательное закрепление в ст. 381 ТК РФ. Согласно этой статье индивидуальный трудовой спор – это 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.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения трудового договора.

В ст. 382 ТК РФ определены органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. К ним отнесены КТС и суд. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС предусмотрено ст. 382 – 389 ТК РФ, а в суде – ст. 391 – 396 ТК РФ и ГПК РФ.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в указанных юрисдикционных органах в соответствии с установленной подведомственностью и подсудностью этих споров.

Работник может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, за исключением тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде или для которых федеральным законом установлен другой порядок их рассмотрения, но работник вправе обратиться и непосредственно в суд, минуя КТС, для рассмотрения и разрешения возникшего трудового спора.

Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропуск этого срока не означает, что заявление работника не будет принято и спор не подлежит рассмотрению. Если срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством РФ и ТК (ст. 390 – 397). Рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде свойственны некоторые процессуальные особенности.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров суду установлена законом в соответствии с действующей системой органов по рассмотрению данных споров. При этом суд может выступать инстанцией, разрешающей индивидуальный трудовой спор, который уже был рассмотрен в КТС. В этом случае в суд обращается с заявлением работник или работодатель либо профессиональный союз, защищающий интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам. В суд обращается с заявлением и прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Вопросы и задания

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
3. Общая характеристика органов по разрешению индивидуальных трудовых споров:
4. Общий порядок разрешения трудовых споров.
5. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
6. Исполнение решений КТС и суда.

Задание №1. Кочетов проработал в организации 25 лет, последние 10 лет мастером участка. Приказом директора он был переведен на должность бригадира, а на место принят Фролов, окончивший Технологический университет. Кочетов обратился с заявлением в КТС с просьбой восстановить его на работе по прежней должности.

Представитель администрации выступил с возражениями: Кочетов - пенсионер, необходимо усилить руководство бригадой, выдвигать молодых энергичных работников.

Какое решение должна принять КТС?

Задание №2. Руководитель АО "ИТЭК" письменным распоряжением возложил обязанности кассира на бухгалтера этой организации Соловьеву, которая категорически отказалась выполнять эту работу, т.к. она не входит в ее должностные обязанности. За отказ от получения зарплаты в банке и выдачи ее персоналу Соловьевой был объявлен строгий выговор. Через 10 дней Соловьева была приглашена на заседание комиссии по трудовым спорам. Так как из-за поступка Соловьевой все работники организации не получили своевременно зарплату, администрация просила КТС дать согласие на ее увольнение. Соловьева на заседание КТС не явилась. КТС поддержала ходатайство администрации.

Как и в каком органе может быть решен данный спор?

Задание №3. Гражданин Сорин обратился в районный суд с исковым заявлением к фабрике, в отделе кадров которой ему необоснованно, на его взгляд, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме искового заявления на том основании, что Сорин не был связан с фабрикой какими-либо предварительными обязательствами. Правильно ли поступил судья?

Задание № 4. Районный суд удовлетворил иск Сухова о восстановлении на работе. Сухов явился на предприятие и потребовал допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Сухов не будет восстановлен на работе. Какими должны быть действия Сухова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Задание №5. Белова – инженер отдела главного механика – была уволена с 24 августа по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 179 ТК РФ. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению численности или штата работников организации является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер. Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

Тема 16 . Трудовые споры

Цель занятия: сформировать у студентов представление о способах защиты трудовых прав; выработка практических навыков применения норм о рассмотрении и разрешении трудовых споров; выработка способности юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; выработка навыка подготовки юридических документов; выработка навыка примирения сторон

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции или их части.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД ОПК-2.1. Понимать роль гуманитарных и социально-экономических наук в формировании ценностных ориентиров в социальной и профессиональной деятельности, сущность гуманистического мировоззрения;

ИД ОПК-2.2. Анализировать мировоззренческие, социально и профессионально значимые проблемы, процессы и явления с использованием знаний гуманитарных и социально-экономических наук; формировать ценностно-мотивационную ориентацию на основе гуманистического мировоззрения, духовных ценностей, морально-этического идеала поведения специалиста;

ИД ОПК-2.3. Соотносить мотивы профессионально-служебной деятельности и свое поведение в конкретных служебных ситуациях с нормами профессиональной этики и служебного этикета, соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессионально-служебной деятельности, преодолевать угрозы профессиональной деформации

занятие в форме практической подготовки.

Актуальность темы. Согласно ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

Теоретическая часть.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими признаками.

Стороной коллективного трудового спора могут быть члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства); профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.); коллектив работников, занятых у определенного работодателя.

Существует своеобразный принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора.

Если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие через своих представителей в переговорах. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора стороной спора будут признаны работники, от имени которых этот коллективный договор заключен.

Другая сторона спора также может быть представлена своеобразным коллективом – работодателями отрасли, региона, территории и т.д., от имени которых выступает объединение работодателей или иной орган, уполномоченный работодателями на представительство.

Началом коллективного трудового спора считается день сообщения работодателем своего решения об отклонении всех или части требований работников. Если работодатель в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников не сообщит о своем решении, спор также считается начавшимся.

Если разногласия удастся разрешить в установленные сроки, коллективный трудовой спор не возникает, т.е. только неурегулированные разногласия между работниками и работодателями становятся коллективным спором и разрешаются по правилам, установленным гл. 61 ТК РФ.

Интересы работников организации при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. За пределами организации при возникновении коллективных трудовых споров интересы работников представляют только профсоюзы – в лице их территориальных организаций, объединений и объединений территориальных организаций.

При наличии в организации профсоюза (или профсоюзов) работники, не являющиеся его (их) членами, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации на представительство своих интересов, в том числе и в вопросах разрешения коллективных трудовых споров.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Предметом разногласий (а впоследствии и спора) могут быть практически любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии применения. Эти условия могут устанавливаться на уровне организации в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, а за пределами организации – на уровне соглашений. Если же установление определенных условий входит в компетенцию государства и его органов, то спора по поводу их установления быть не может.

Разрешение коллективного трудового спора в настоящее время осуществляется в примирительном порядке (с использованием примирительных процедур). Решающее значение придается достижению компромисса, соглашению сторон, которое может быть заключено на любой стадии разрешения спора. Принудительное исполнение решения не применяется.

Примирительные процедуры, предусмотренные законом, представляют собой особый способ разрешения спора, нацеленный на достижение согласованного решения. Для использования таких процедур создаются специальные примирительные органы. Принципы их создания и функционирования определены Рекомендацией МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже».

Органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, т.е. из представителей сторон, должны включать в себя равное число представителей работников и работодателей. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму.

Российский законодатель выделяет три органа по примирению сторон:

- 1) примирительную комиссию;
- 2) посредника;
- 3) трудовой арбитраж.

Примирительная комиссия образуется представителями сторон. При выборе посредника и создании трудового арбитража работникам и работодателям оказывает содействие Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), на которую возложена функция оказания государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров. Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы (органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров, которые входят в систему государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров) на основе Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324.

Для реализации возложенных на нее задач служба имеет право:

- давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции службы;

- запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции службы;
- привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;
- применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности;
- составлять протоколы об административных правонарушениях в случаях, предусмотренных законодательством РФ об административных правонарушениях.

Роструд и его территориальные органы не являются органами, рассматривающими коллективные трудовые споры и выносящими обязательные для сторон решения. Он призван оказывать содействие их разрешению путем организации примирительных процедур.

Посредник приглашается по соглашению сторон независимо или по рекомендации соответствующих органов.

В создании трудового арбитража также участвуют государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. Они совместно с представителями работников и работодателя (работодателей) участвуют в определении регламента и полномочий трудового арбитража (ч. 3 ст. 404 ТК РФ).

Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора, связанное с организацией и проведением забастовки, также проходит под наблюдением указанных государственных органов. Работодатель обязан предупредить их о предстоящей забастовке (ч. 10 ст. 410 ТК РФ). В случае приостановки забастовки государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о ее возобновлении не позднее чем за 2 рабочих дня (ч. 3 ст. 411 ТК РФ).

Примирительные процедуры не всегда приводят к урегулированию возникших между работниками и работодателем (работодателями) разногласий, а иных средств для урегулирования конфликта нет (в судебном порядке коллективные трудовые споры не рассматриваются). В связи с этим предусматривается возможность объявления забастовки, которая, по сути, является новым импульсом к проведению примирительных процедур.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ забастовкой признается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Обычно это проявляется в приостановке работы организации или ее обособленного структурного подразделения. Забастовкой считается и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки и т.п., хотя на практике они не применяются.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается. В соответствии со 5.40 КоАП РФ такие действия, произведенные путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влекут за собой наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц – от 1000 до 2000 руб.

Право на забастовку предполагает наличие возможности (права):

- свободно принять решение об объявлении забастовки;
- свободно решить вопрос о форме и продолжительности забастовки, о выдвигаемых работодателю требованиях;
- беспрепятственно провести забастовку (обеспечивая при этом общественный порядок и не нарушая прав третьих лиц);
- приостановить или прекратить забастовку по решению органа, возглавляющего ее;
- пользоваться предусмотренными законодательством гарантиями (сохранение рабочих мест за бастующими работниками, запрещение локаута, запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности работников, участвующих в забастовке).

Трудовые отношения в период забастовки продолжаются, за работниками сохраняются место работы и должность. Но в этот период работники отказываются от выполнения своих трудовых обязанностей, а работодатель соответственно освобождается от обязанности выплачивать заработную плату.

Во время забастовки оплачивается лишь труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке.

Вопросы и задания

1. Понятие, стороны и виды коллективных трудовых споров.
2. Разрешение спора в примирительной комиссии.
3. Урегулирование спора посредником и трудовым арбитражем.
4. Право на забастовку и порядок его реализации.
5. Госорган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Задание №1. Кочетов проработал в организации 25 лет, последние 10 лет мастером участка. Приказом директора он был переведен на должность бригадира, а на место принят Фролов, окончивший Технологический университет. Кочетов обратился с заявлением в КТС с просьбой восстановить его на работе по прежней должности.

Представитель администрации выступил с возражениями: Кочетов - пенсионер, необходимо усилить руководство бригадой, выдвигать молодых энергичных работников.

Какое решение должна принять КТС?

Задание №2. Руководитель АО "ИТЭК" письменным распоряжением возложил обязанности кассира на бухгалтера этой организации Соловьеву, которая категорически отказалась выполнять эту работу, т.к. она не входит в ее должностные обязанности. За отказ от получения зарплаты в банке и выдачи ее персоналу Соловьевой был объявлен строгий выговор. Через 10 дней Соловьева была приглашена на заседание комиссии по трудовым спорам. Так как из-за поступка Соловьевой все работники организации не получили своевременно зарплату, администрация просила КТС дать согласие на ее увольнение. Соловьева на заседание КТС не явилась. КТС поддержала ходатайство администрации.

Как и в каком органе может быть решен данный спор?

Задание №3. Гражданин Сорин обратился в районный суд с иском к фабрике, в отделе кадров которой ему необоснованно, на его взгляд, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме искового заявления на том основании, что Сорин не был связан с фабрикой какими-либо предварительными обязательствами. Правильно ли поступил судья?

Задание № 4. Районный суд удовлетворил иск Сухова о восстановлении на работе. Сухов явился на предприятие и потребовал допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Сухов не будет восстановлен на работе. Какими должны быть действия Сухова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Задание №5. Белова – инженер отдела главного механика – была уволена с 24 августа по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 179 ТК РФ. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению численности или штата работников организации является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер. Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права
2. Метод трудового права
3. Сфера действия трудового права
4. Система отрасли и система науки трудового права
5. Понятие источников трудового права и их система
6. Классификация источников трудового права
7. Общая характеристика Трудового кодекса РФ, его достоинства и недостатки
8. Понятие и система основных принципов трудового права
9. Принципы трудового права и их конкретизация в трудовом законодательстве
10. Понятие и виды субъектов трудового права. Элементы правового статуса
11. Работник как субъект трудового права
12. Работодатель как субъект трудового права
13. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права

14. Понятие трудового правоотношения и его содержание
15. Понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем
16. Стороны, уровни и формы социального партнерства
17. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора
18. Коллективный договор: понятие, правовая природа и содержание
19. Понятие занятости и общая характеристика законодательства о занятости
20. Государственная служба занятости, ее права и обязанности
21. Порядок признания гражданина безработным
22. Правовой статус безработного
23. Понятие трудового договора, его стороны и значение
24. Содержание трудового договора
25. Порядок заключения трудового договора
26. Перевод на другую работу. Перемещение
27. Общие основания прекращения трудового договора
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
30. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
31. Понятие рабочего времени, его правовые ограничения и виды
32. Режим и учет рабочего времени
33. Сверхурочная работа. Работа по совместительству
34. Понятие и виды времени отдыха
35. Понятие и виды отпусков, порядок их предоставления
36. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования
37. Тарифная система и ее элементы
38. Формы и системы заработной платы
39. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
40. Гарантии и компенсации: понятие, случаи предоставления
41. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения
42. Меры поощрения за успехи в труде
43. Дисциплинарная ответственность и ее виды
44. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения
45. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные понятия
46. Организация охраны труда, ее органы
47. Право работника на охрану труда. Гарантии и обязанности работодателя по обеспечению охраны труда
48. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
49. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя, ее основания и условия
50. Виды и пределы материальной ответственности работника
51. Материальная ответственность работодателя перед работником
52. Понятие защиты трудовых прав работников и ее формы
53. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. Его органы, их задачи и полномочия
54. Защита профессиональными союзами прав работников
55. Понятие, виды и причины трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров
56. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС
57. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде
58. Понятие коллективных трудовых споров. Примириительные процедуры
59. Этапы и порядок примириительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров
60. Право на забастовку и порядок его реализации. Гарантии работникам, участвующим в забастовке

Нормативно-правовые акты для подготовки к практическим занятиям

1. Конвенция № 11 «Относительно прав на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921 г.).
2. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921 г.).
3. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.).
4. Конвенция № 16 «Относительно обязательного медицинского освидетельствования детей и подростков, занятых на борту судов» (1921 г.).
5. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926 г.).
6. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929 г.).
7. Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.).
8. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932 г.).
9. Конвенция № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.).
10. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.).
11. Конвенция № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (1936 г.).
12. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946 г.).
13. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946 г.).
14. Конвенция № 77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946 г.).
15. Конвенция № 78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946 г.).
16. Конвенция № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946 г.).
17. Конвенция № 81 «Об инспекции труда» (1947 г.) (вместе с Протоколом 1995 г. к данной Конвенции).
18. Конвенция № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948 г.).
19. Конвенция № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)».
20. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.).
21. Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.).
22. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.).
23. Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.).
24. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952 г.).
25. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.).
26. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.).
27. Конвенция № 108 «О национальных удостоверениях личности моряков» (1958 г.).
28. Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).
29. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре рыбаков» (1959 г.).
30. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» (1960 г.).
31. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций» (1961 г.).
32. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.).
33. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» (1964 г.).
34. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.).
35. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965 г.).
36. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов» (1966 г.).
37. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов. Дополнительные положения» (1970 г.).
38. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970 г.).
39. Конвенция № 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах» (1973 г.).

40. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте» (1973 г.).
41. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.).
42. Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976 г.).
43. Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977 г.).
44. Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977 г.).
45. Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда» (1978 г.).
46. Конвенция № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах» (1979 г.).
47. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной сфере» (1981 г.).
48. Конвенция № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» («О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями») (1981 г.).
49. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.).
50. Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г.).
51. Конвенция № 162 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986 г.).
52. Конвенция № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996 г.).
53. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).
54. Конституция РФ 1993г. (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс.
55. Всеобщая декларация прав человека 1948г. // СПС Консультант Плюс.
56. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: декларация МОТ 1998г. // СПС Консультант Плюс.
57. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966г.): пакт ООН // СПС Консультант Плюс.
58. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в ред. от 06. 04. 2015 № 82-ФЗ) // Собрание законодательства. – 2002. – № 1. Ч. 1. – Ст. 3.
59. Федеральный закон от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ (в ред. от 30.03.2015 № 63-ФЗ, № 64-ФЗ) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.
60. Закон от 19 апреля 1991г. № 1032-1 (в ред. от 21.07.2014 № 216-ФЗ) «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС Консультант плюс.
61. Федеральный закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ (в ред. от 01.12.2014 № 408-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда» // СПС Консультант плюс.
62. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ (в ред. от 22.12.2014 № 444-ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СПС Консультант плюс.
63. Федеральный закон от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ (в ред. от 21.07.2014 № 216-ФЗ) «О персональных данных» // СПС Консультант Плюс.
64. Федеральный закон от 14 июня 1994г. № 5-ФЗ (ред. от 25.12.2012 № 254-ФЗ) «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» // СПС Консультант Плюс.
65. Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ (в ред. от 21.07.2014 № 267-ФЗ) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
66. Закон от 19 февраля 1993г. № 4520-1 (в ред. от 31.12.2014 № 519-ФЗ) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // СПС Консультант Плюс.
67. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015 № 216-ФЗ) «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52. – Ст. 6991.

68. Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 213-ФЗ) «О качестве и безопасности пищевых продуктов» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – №2. – Ст. 150.

69. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 233-ФЗ) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 14. – Ст. 1650.

70. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ (в ред. от 31.12.2014 № 501-ФЗ) «О наркотических средствах и психотропных веществах» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 2. – Ст. 219.

71. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ (в ред. от 14.10.2014 № 307-ФЗ) «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 26. – Ст. 3033.

72. Федеральный закон от 21.07.1997г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 1997. – №149.

73. Федеральный закон от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Российская газета. – 2004. – №162.

74. Федеральный закон от 01.05.1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.

75. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 (в ред. от 05.10.2015 № 285-ФЗ) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 47. – Ст.4472.

76. Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (в ред. от 29.06.2015 № 210-ФЗ) «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1.

77. Федеральный закон от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 216-ФЗ) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746.

78. Федеральный закон от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ (в ред. от 04.11.2014 № 344-ФЗ) «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 50. – Ст. 7344.

79. Федеральный закон от 29.07.1998 г. № 135-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 216-ФЗ) «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3813.

80. Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ (в ред. от 12.03.2014 № 35-ФЗ) «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3283.

81. Закон от 21.07.1993 № 5485-1 (в ред. от 08.03.2015 № 23-ФЗ) «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 41. – Стр. 8220-8235.

82. Федеральный закон от 17.07.1999 № 176-ФЗ (в ред. от 06.12.2011 № 409-ФЗ) «О почтовой связи» // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 29. – Ст. 3697.

83. Федеральный закон от 02.10.2007 года № 229-ФЗ (в ред. от 29.06.2015 № 154-ФЗ) «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 41. – Ст. 4849.

84. Постановление Правительства РФ от 1 марта 1997 г. № 233 «О перечне медицинских противопоказаний и перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о требованиях к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 10. – Ст. 1176.

85. Постановление Правительства РФ от 07.07.2000 № 507 «О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда» // Собрание законодательства РФ. – 2000 – № 29. – Ст. 3095.

86. О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти: указ Президента РФ от 23 мая 1996г. № 763 (в ред. от 14.10.2014 № 668) // СПС Консультант Плюс.

87. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: постановление Правительства РФ от 01.09.2012г. № 875 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 37. – Ст. 4995.

88. Постановление Правительства РФ от 15.04.2009г. № 78 «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» // Российская газета. – 1996.

89. Постановление Правительства РФ от 17.12.2009г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 51.

90. Постановление Правительства РФ от 28.01.2000г. №78 «О Федеральной инспекции труда» // Российская газета. – 2000. – № 29

91. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.

92. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. №17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» // Российская газета. – 2003. – № 244.

93. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 (в ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 1.

94. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – №

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература

Основная

1. Трудовое право России : учебник : [16+] / А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова [и др.] ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – Москва : Проспект, 2021. – 672 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697505>

2.Шкатулла В.И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / Шкатулла В.И., Надвикова В.В.. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94560>.

2. Бочкарева Н.А. Трудовое право России : учебник / Бочкарева Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438>.

3. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата : [для студентов узов, обучающихся по юрид. напр. / Гейхман В. Л. и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва :Юрайт, 2018. – 383 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – Гриф: Рек. УМО. – Библиогр.: с. 377-382. – ISBN 978-5-534-06380-6

Дополнительная

1. Глухов А.В. Трудовое право : практикум / Глухов А.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94174>

2. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555>

3. Трудовое право России : [учебник для студентов по направлению подготовки "Юриспруденция", квалификация (степень) "бакалавр" / Бондаренко К. А. и др.] ; под ред. А. М. Куренного ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Юрид. фак-т. – Изд. 3-е, перераб.

и доп. – Москва : Проспект, 2017. – 624 с. – (Классический университетский учебник). – Гриф: Рек. УМО. – Библиогр.: с. 12-14 и в конце гл. – ISBN 978-5-392-21710-6

4. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие : [16+] / К. Г. Кязимов. – 3 изд., доп. и пер. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 240 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697717>

5. Балицкий, К. С. Трудовой кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие : [16+] / К. С. Балицкий. – Москва : Проспект, 2022. – 478 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697481>

6. Трудовой Кодекс Российской Федерации: постатейный научно-практический комментарий / О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония [и др.] ; под ред. О. А. Шевченко. – 5-е изд. – Москва : Проспект, 2021. – 752 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621799>

7. Трудовое право : учебник для бакалавров / [К.Н. Гусов и др.] ; под ред. К. Г. Гусова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – Москва : Проспект, 2016. – 629 с. – (Серия учебников МГЮА для бакалавров). – Гриф: Рек. УМО. – Библиогр.: с. 621-628. – ISBN 978-5-39

Интернет ресурсы:

1. Справочная правовая система «Консультант плюс» <https://www.consultant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн». <http://biblioclub.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRsmart . <https://www.iprbookshop.ru/>
4. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <https://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <https://www.studentlibrary.ru/>
8. Электронно-библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт» <https://lib.rucont.ru/>
9. Библиотека профессионала №1 <https://profspo.ru/>
10. 10Русский язык как иностранный РКИ <https://www.ros-edu.ru/>

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания
по организации и проведению самостоятельной работы обучающихся
по дисциплине
«Трудовое право»
для студентов направления подготовки /специальности
40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
специализация государственно-правовая

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	
2. План – график выполнения самостоятельной работы.....	
3. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов	
4. Требования к предоставлению и оформлению результатов.....	
5. Нормативно-правовые акты для самостоятельной работы студентов.....	
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Цель и задачи самостоятельной работы студентов

Цель самостоятельной работы студентов (СРС) заключается в формировании общепрофессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Объем самостоятельной работы студентов составляет 46,5 часов + 40,5 часов – экзамен.

Задачи СРС:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговому экзамену.

Таким образом, задачами СРС при изучении дисциплины **Трудовое право** являются:

1. Теоретические задачи:

- овладение навыками практического использования норм трудового права;
- оказание методической помощи в усвоении теории трудового права;
- формирование научного мировоззрения в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.

2. Практические задачи:

- максимально эффективное использование всех форм источниковедческой базы в сфере трудового права;
- обеспечение единства теоретического и практического изучения трудового права;
- совершенствование форм самостоятельной работы студентов, включая самоконтроль освоения учебного материала;
- формирование навыков применения норм трудового права для решения практических задач;
- выявление творческого потенциала студентов, вовлечение их в научно-исследовательскую деятельность, связанную с современными проблемами трудового права.

3. Воспитательные задачи:

- формирование правового сознания и правовой культуры;
- понимание возможностей своей профессиональной деятельности для решения задач в области трудовых отношений;
- развитие социально-личностной компетенции предполагающей выработку активной гражданской позиции, ответственного отношения к выполнению поставленных задач и достижению обозначенных целей;
- формирование активной жизненной позиции при нарушении трудового законодательства.

Студент должен:

• Применять: • цели и задачи трудового права; • основные тенденции развития трудового права в РФ; • нормы трудового права и их динамику; • конкретные особенности правового регулирования институтов трудового права • механизмы особенности различных форм реализации права;	Лекции (традиционные и в интерактивной форме)	Подготовка к практическим занятиям, Собеседование, Тестирование,
--	--	--

фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение		
В полной мере: - анализировать содержание социальных правоотношений; - применять на практике социальное законодательство, подзаконные и локальные нормативные акты; - участвовать в разрешении споров по праву социального обеспечения; - обновлять правовые знания в условиях экономических, политических и юридических реформ; - проводить комплексный и ситуационный анализ политических, социально-экономических явлений влияющих на уровень социального обеспечения в РФ; - определять характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права;	Практические занятия, самостоятельная работа	Подготовка к практическим занятиям, Собеседование, Решение ситуационных задач, Ролевая игра,
Реализовывать: - навыки в осуществлении прав граждан на различные виды социального обеспечения; - навыки работы с нормативно-правовой базой и документацией, дающей право на социальное обеспечение; - навыки эффективного использования массы нормативного материала по трудовому праву, в соответствии с изменяющейся социально-экономической ситуацией; - принятия юридически значимых решений и оформления их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права	Практические занятия, самостоятельная работа	Подготовка к практическим занятиям, собеседование, решение ситуационных задач, подготовка электронных презентаций

Цель самостоятельной работы студентов в процессе изучения дисциплины – научиться осмысленно и самостоятельно работать:

- 1) с учебным материалом по дисциплине,
- 2) с научной информацией, актуальными исследованиями в области истории терроризма и правовой защиты от террористической угрозы,
- 3) с эмпирическими данными, получаемыми в ходе экспериментальных исследований,
- 4) нормативными документами, как историческими, так и актуальными, регулирующими названную сферу.

Задачи самостоятельной работы:

- сформировать и развить навыки ведения самостоятельной работы и овладения методикой исследования при решении разрабатываемых в учебной деятельности проблем и вопросов;
- повысить уровень подготовленности к самостоятельной работе в соответствии с избранным направлением обучения с учетом современного состояния науки и культуры.

Таким образом, самостоятельная работа позволяет повысить общий образовательный уровень студента, приобщает к научно-исследовательскому творчеству.

Основными формами работы и контроля СРС в данном курсе являются:

Конспект и собеседование по теме – сочетают устную и письменную формы деятельности студента. Конспект проверяет аналитические умения.

Требования к конспекту:

- тезисность;
- лаконичность;
- сжатость.

Круглый стол с защитой авторских проектов с использованием электронных презентаций:

- нацелен на проверку информационно-коммуникативных компетенций студента, а также навыки речевого, интерактивного взаимодействия с аудиторией.

Основные требования к презентации:

- объем слайдов не более 15;
- единый стиль оформления слайдов;
- графические объекты качественного разрешения;
- текст (гель 12/14, шрифт традиционный);
- использование возможностей презентации (анимация, звуковые эффекты, наличие гиперссылок и другое).

Основные требования к защите проекта:

- время выступления до 7 минут;
- четкость, лаконичность, логичность, структурированность выступления;
- научность и доступность излагаемого материала;
- грамотность речи.
- план;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиография.

Решение ситуационных задач -

- а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;
- б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;
- в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы

Коллоквиум – устная форма проверки и оценивания знаний студентов в сфере регулирования правоотношений права социального обеспечения. Позволяет за сжатые сроки проверить широту и глубину знаний по обозначенной проблеме.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Каждый из вышеперечисленных видов деятельности формирует у студентов следующие компетенции:

№ п/п	Индекс	Формулировка
1.	ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности

2. ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

УЧЕБНО - ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН 3 семестр

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины, их краткое содержание; вид самостоятельной работы	Форма контроля	Объем часов
1.	Тема 1. Понятие, предмет, метод, система.	Подготовка к практическому занятию. Реферат	3
2.	Тема 2. Источники трудового права	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
3.	Тема 3. Принципы трудового права	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
4.	Тема 4. Субъекты трудового права.	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
5.	Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
6.	Тема 6. Правоотношения в сфере труда	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
7.	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
8.	Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
4 семестр			
9.	Тема 9. Трудовой договор. Изменение и прекращение трудового договора	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
10.	Тема 10. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора	Проверка конспекта, реферирование научных статей	3
11.	Тема 11. Рабочее время и время отдыха	Подготовка к практическому занятию. Защита авторского проекта (презентация PowerPoint)	3
12.	Тема 12. Оплата труда. Гарантии и компенсации	Подготовка к практическому занятию. Защита авторского проекта (презентация PowerPoint)	3
13.	Тема 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.	Подготовка к практическому занятию. Защита авторского проекта (презентация PowerPoint)	3
14.	Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора	Подготовка к практическому занятию. Защита авторского проекта (презентация PowerPoint)	2,5
15.	Тема 15. Охрана труда	Подготовка к практическому занятию. Защита авторского проекта (презентация PowerPoint)	3
16.	Тема 16. Трудовые споры	Проверка конспекта,	2

		реферирование научных статей	
	Всего:		46,5

Контрольные точки	Срок предоставления
1 точка – Общая часть трудового права	8 неделя
2 точка – Трудовой договор-споры	16 неделя

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ

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

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; исполнению профессиональных обязанностей; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции; толкованию нормативных правовых актов; применению нормативных правовых актов.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет трудового права
2. Понятие и особенности метода трудового права.
3. Соотношение публичных и частных начал в трудовом праве.
4. Понятие и структура системы трудового права.
5. Сфера действия трудового права

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

Понятие наемного труда и его признаки
Трудовой кодекс: его достоинства и недостатки
История развития законодательства о труде
Сфера действия трудового права
Метод правового регулирования труда
Международные принципы трудового права
Конституция как источник трудового права
Всеобщая декларация 1948г. как источник трудового права
Европейская социальная хартия и ее роль в развитии законодательства о труде РФ
Единство и дифференциация в трудовом праве
Принцип запрета дискриминации в трудовом праве
Принцип свободы труда
Принцип запрета принудительного труда
Соотношение трудового права со смежными отраслями права

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 2. Источники трудового права.

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; исполнению профессиональных обязанностей; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции; толкованию нормативных правовых актов; применению нормативных правовых актов.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности источников трудового права.
2. Понятие источников трудового права и их виды.
3. Общее и специальное законодательство о труде.
4. Международно-правовые акты как источники трудового права.
5. Конституция РФ как источник трудового права.
6. ТК РФ как источник трудового права.
7. Федеральные законы как источники трудового права.
8. Правовые акты субъектов РФ как источники трудового права.
9. Подзаконные акты как источники трудового права.
10. Локальные акты и договоры о труде как источники трудового права.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

Трудовой кодекс: его достоинства и недостатки
История развития законодательства о труде
Международные акты как источники трудового права.
Конституция как источник трудового права
Всеобщая декларация 1948г. как источник трудового права
Европейская социальная хартия и ее роль в развитии законодательства о труде РФ
Единство и дифференциация в трудовом праве

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 3. Принципы трудового права.

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; исполнению профессиональных обязанностей; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции; толкованию нормативных правовых актов; применению нормативных правовых актов.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие правовых принципов и их виды. Общеправовые принципы, их значение и проявления в нормах трудового права.
2. Межотраслевые принципы правового регулирования труда, их содержание и проявление в трудовом праве.
3. Отраслевые принципы трудового права: содержание, значение, воплощение в конкретных правовых нормах.
4. Соотношение принципов трудового права и конституционных прав граждан.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

Принцип запрета дискриминации в трудовом праве
Принцип свободы труда
Принцип запрета принудительного труда
Соотношение трудового права со смежными отраслями права

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 4. Субъекты трудового права

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; исполнению профессиональных обязанностей; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции; толкованию нормативных правовых актов; применению нормативных правовых актов.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

12. Понятие и классификация субъектов трудового права.
13. Определите понятия «работник» и «работодатель».
14. Что такое трудоспособность работника?
15. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
16. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.

17. Понятие и содержание трудового правоотношения.
18. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда.
19. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

Понятие наемного труда и его признаки
Трудовой кодекс: его достоинства и недостатки
История развития законодательства о труде
Сфера действия трудового права
Метод правового регулирования труда
Международные принципы трудового права
Конституция как источник трудового права
Всеобщая декларация 1948г. как источник трудового права
Европейская социальная хартия и ее роль в развитии законодательства о труде РФ
Единство и дифференциация в трудовом праве
Принцип запрета дискриминации в трудовом праве
Принцип свободы труда
Принцип запрета принудительного труда
Соотношение трудового права со смежными отраслями права

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; исполнению профессиональных обязанностей; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции; толкованию нормативных правовых актов; применению нормативных правовых актов.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. 12. Понятие и классификация профсоюзов.
2. 13. Определите понятия «профсоюз», «первичная профорганизация»..
3. 14. Что такое правоспособность профсоюза?
4. 15. Какие права профсоюзов закреплены в трудовом законодательстве? Каково содержание этих прав?
5. 16. Понятие и система гарантий профсоюзов в сфере трудового права.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

Понятие и принципы деятельности профсоюзов

Порядок создания профсоюзов

Устав профсоюзов

Гарантии профсоюзов

Права профсоюзов в сфере обеспечения занятости

Содержание права профсоюзов на информацию

Конституция РФ о праве граждан на создание профсоюзов

Всеобщая декларация 1948г. о профсоюзах

Европейская социальная хартия и ее роль в развитии законодательства о труде РФ

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; исполнению профессиональных обязанностей; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции; толкованию нормативных правовых актов; применению нормативных правовых актов.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. 12. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
2. 13. Дайте определение трудового правоотношения..
3. 14. Что такое юридический факт применительно к трудовому правоотношению?
4. 15. Назовите объекты правоотношений трудового права?
5. 16. Охарактеризуйте правоотношение по трудоустройству.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

1. Основания возникновения трудового правоотношения
 2. Изменение трудового правоотношения
 3. Содержание трудового правоотношения
 4. Объект трудового правоотношения
1. 12. Понятие и классификация субъектов трудового права.
 2. 13. Определите понятия «работник» и «работодатель».
 3. 14. Что такое трудоспособность работника?

4. 15. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
5. 16. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
6. 17. Понятие и содержание трудового правоотношения.
7. 18. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда.
8. 19. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Защита авторского проекта (презентация PowerPoint)
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

2. История развития социального партнерства
3. Модели социального партнерства
4. Система законодательства РФ о социальном партнерстве.
5. Принципы социального партнерства.
6. Стороны социального партнерства.
7. Формы и уровни социального партнерства.
8. Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
9. Принципы заключения и разработки коллективных договоров и соглашений.
10. Понятие и правовая природа коллективного договора.
11. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
12. Содержание и структура коллективного договора.
13. Реализация коллективного договора и контроль за его действием.
14. Ответственность за нарушение коллективного договора.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)

Задание: подготовить презентацию, отражающую:

- понятие и историю развития социального партнерства;
- субъектов социального партнерства;
- принципы социального партнерства;
- уровни и формы социального партнерства.

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 8.Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

- 1.Подготовка к практическому занятию
- 2.Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)
- 3.Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

- 1.Общая характеристика законодательства РФ о занятости населения.
- 2.Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
- 3.Понятие подходящей работы
- 4.Права и обязанности службы занятости.
- 5.Основные направления государственной политики в области занятости.
6. Понятие безработицы
- 7.Понятие и правовой статус безработного.
- 8.Пособие по безработице: размер и сроки выплаты
- 9.Приостановление, снижение и прекращение выплаты пособия по безработице

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1.Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2.Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)

Задание: подготовить презентацию, отражающую:

- законодательство о занятости населения;
- понятие и формы занятости;
- государственная политика в сфере занятости;
- права и обязанности службы занятости населения;
- государственные гарантии в сфере занятости;
- правовой статус безработного.

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема9. Понятие, содержание и виды трудового договоров

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. реферирование научных статей
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение трудового договора. Отличие трудового договора от договоров подряда, оказания услуг, поручения.
2. Стороны трудового договора.
3. Гарантии при заключении трудового договора.
4. Содержание трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Порядок установления испытания при приеме на работу.
7. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место
8. Временный перевод на другую работу
9. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением
10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий
11. Отстранение от работы
12. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в которых отсутствует вина работника
13. Основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарные взыскания

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Индивидуальные творческие задания. Реферирование научных статей

Студент по выбору реферировать (делает краткий конспект) 3-х научных статей по вопросам, обсуждаемым на практическом занятии. Кроме статей, указанных в дополнительной литературе, студент может реферировать статьи из СПС КонсультантПлюс:

Куренной А.М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации // Закон. – 2004. – № 1.

Серова А.В. Нетипичные отношения по трудоустройству // Российский юридический журнал. – 2014. – № 6.

Эрделевский А.М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия // Трудовое право. – 2003. – № 2.

Деменева Н.А. Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1.

Егоров В. Отказ в приеме на работу: шансов на обжалование нет // ЭЖ-Юрист. – 2013. – № 2.

Иванов А.Б. Некоторые вопросы рассмотрения судами дел о дискриминации в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2009. – № 12.

Казанцев Д. Отказ в трудоустройстве: закон и реальность // ЭЖ-Юрист. – 2011. – № 13.

Колесатова В.С. Ответственность работодателя за незаконный отказ в приеме на работу // Трудовое право. – 2007. – № 3.

Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу // Трудовое право. – 2009. – № 3.

Куревина Л.В. Если у работника имеется судимость // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2015. – № 5.

Куревина Л. Основные положения трудового договора со спортсменом // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 10.

Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. – 2002. – № 11.

Соболева Е.А. Принимаем на работу инвалида // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 4.

Сосна Б.И., Аворник Г.К., Вострецова О.А. О некоторых проблемах, возникающих при заключении и прекращении трудовых договоров // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 4.

Фурагина О. Трудовые договоры с тренером и со спортсменом // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 3.

Шадрина Т.В. Трудовой договор: особенности составления // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 12.

Требования к реферированию научных статей

Студентам необходимо внимательно прочитать статью, в письменном виде кратко изложить содержание статьи, выделить проблемы, освещаемые в статье. Рефераты статей сдаются на проверку преподавателю, ведущему практические занятия.

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 10.Порядок заключения,изменения и прекращения трудового договора

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

- 1.Подготовка к практическому занятию
2. реферирование научных статей
- 3.Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

- 1 Понятие и процедура изменения трудового договора
- 2.Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место
- 3.Временный перевод на другую работу
- 4.Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением
- 5.Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий
6. Отстранение от работы

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1.Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2.Индивидуальные творческие задания. Реферирование научных статей

Студент по выбору реферировает (делает краткий конспект) 3-х научных статей по вопросам, обсуждаемым на практическом занятии. Кроме статей, указанных в дополнительной литературе, студент может реферировать статьи из СПС КонсультантПлюс:

Куренной А.М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации // Закон. – 2004. – № 1.

Серова А.В. Нетипичные отношения по трудоустройству // Российский юридический журнал. – 2014. – № 6.

Эрделевский А.М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия // Трудовое право. – 2003. – № 2.

Деменева Н.А. Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1.

Егоров В. Отказ в приеме на работу: шансов на обжалование нет // ЭЖ-Юрист. – 2013. – № 2.

Иванов А.Б. Некоторые вопросы рассмотрения судами дел о дискриминации в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2009. – № 12.

Казанцев Д. Отказ в трудоустройстве: закон и реальность // ЭЖ-Юрист. – 2011. – № 13.

Колеватова В.С. Ответственность работодателя за незаконный отказ в приеме на работу // Трудовое право. – 2007. – № 3.

Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу // Трудовое право. – 2009. – № 3.

Куревина Л.В. Если у работника имеется судимость // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2015. – № 5.

Куревина Л. Основные положения трудового договора со спортсменом // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 10.

Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. – 2002. – № 11.

Соболева Е.А. Принимаем на работу инвалида // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 4.

Сосна Б.И., Аворник Г.К., Вострецова О.А. О некоторых проблемах, возникающих при заключении и прекращении трудовых договоров // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 4.

Фурагина О. Трудовые договоры с тренером и со спортсменом // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 3.

Шадрина Т.В. Трудовой договор: особенности составления // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 12.

Требования к реферированию научных статей

Студентам необходимо внимательно прочитать статью, в письменном виде кратко изложить содержание статьи, выделить проблемы, освещаемые в статье. Рефераты статей сдаются на проверку преподавателю, ведущему практические занятия.

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Вопросы для обсуждения:

1. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в которых отсутствует вина работника
2. Основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарные взыскания
3. Увольнение по инициативе третьих лиц.
4. Гарантии при увольнении работника.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Индивидуальные творческие задания. Реферирование научных статей

Студент по выбору реферировать (делает краткий конспект) 3-х научных статей по вопросам, обсуждаемым на практическом занятии. Кроме статей, указанных в дополнительной литературе, студент может реферировать статьи из СПС КонсультантПлюс:

Куренной А.М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации // Закон. – 2004. – № 1.

Серова А.В. Нетипичные отношения по трудоустройству // Российский юридический журнал. – 2014. – № 6.

Эрделевский А.М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия // Трудовое право. – 2003. – № 2.

Деменева Н.А. Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1.

Егоров В. Отказ в приеме на работу: шансов на обжалование нет // ЭЖ-Юрист. – 2013. – № 2.

Иванов А.Б. Некоторые вопросы рассмотрения судами дел о дискриминации в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2009. – № 12.

Казанцев Д. Отказ в трудоустройстве: закон и реальность // ЭЖ-Юрист. – 2011. – № 13.

Колеватова В.С. Ответственность работодателя за незаконный отказ в приеме на работу // Трудовое право. – 2007. – № 3.

Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу // Трудовое право. – 2009. – № 3.

Куревина Л.В. Если у работника имеется судимость // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2015. – № 5.

Куревина Л. Основные положения трудового договора со спортсменом // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 10.

Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. – 2002. – № 11.

Соболева Е.А. Принимаем на работу инвалида // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 4.

Сосна Б.И., Аворник Г.К., Вострецова О.А. О некоторых проблемах, возникающих при заключении и прекращении трудовых договоров // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 4.

Фурагина О. Трудовые договоры с тренером и со спортсменом // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 3.

Шадрина Т.В. Трудовой договор: особенности составления // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 12.

Требования к реферированию научных статей

Студентам необходимо внимательно прочитать статью, в письменном виде кратко изложить содержание статьи, выделить проблемы, освещаемые в статье. Рефераты статей сдаются на проверку преподавателю, ведущему практические занятия.

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 11. Рабочее время и время отдыха

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка реферата
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение рабочего времени. Виды рабочего времени
2. Режим рабочего времени и порядок его установления
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Понятие и виды отпусков.
6. Ежегодный отпуск и порядок его предоставления.
7. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Темы рефератов

История развития законодательства о регулировании рабочего времени
Регулирование рабочего времени несовершеннолетних работников
Рабочее время в странах Европы
Рабочее время в Скандинавских странах
Режимы рабочего времени
Виды рабочего времени
Правовое регулирование рабочего времени в международных актах
МОТ о рабочем времени
Понятие и виды времени отдыха
Отпуск как правовая категория
Дополнительные оплачиваемые отпуска
Конституционное право на отдых
Конституционное право на ограничение рабочего времени

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 12. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Решение ситуационных задач
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие заработной платы. Отличие заработной платы от вознаграждения по гражданско-правовым сделкам, гарантийных и компенсационных выплат.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
3. Системы оплаты труда

4. Формы оплаты труда работника, порядок их установления
5. Методы правового регулирования заработной платы.
6. Государственное (централизованное) регулирование заработной платы
7. Локальное и индивидуально-договорное установление заработной платы
8. Тарифная система и ее элементы
9. Нормы выработки и сдельные расценки.
10. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
12. Правовая охрана заработной платы: проблемы, ограничение удержаний из заработной платы.
13. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Решение ситуационных задач

№1. Определите размер компенсации за задержку заработной платы работнику, если известно, что заработная плата в сумме 12 тысяч рублей задержана на 72 дня при ставке рефинансирования ЦБ РФ в 11%.

№2. Назначенный на должность главный врач детского санатория издал приказ, согласно которому учителя, работающие в санатории, лишались денежной надбавки за классное руководство и за проверку тетрадей в каникулярное время, т.к. они в указанный период этой работы фактически не выполняли.

Кроме того, надбавка за книжно-журнальную продукцию согласно его распоряжению выплачивалась при предъявлении товарных чеков. Обоснованы ли действия главного врача? Что такое надбавки и доплаты к заработной плате и чем они отличаются друг от друга?

№3. Митин работал оператором газоперекачивающей установки, с согласия администрации он выполнял также обязанности слесаря-ремонтника.

На каком основании, в каком размере и по какой специальности должны оплачиваться дополнительные трудовые обязанности, выполняемые Митиным..

№4. Устным распоряжением руководителя организации Григорьев был назначен исполняющим обязанности начальника отдела маркетинга, т.к. начальник отдела на 3 месяца уехал в заграничную командировку.

Будет ли Григорьев получать за эту работу какое-нибудь дополнительное денежное вознаграждение? В каком размере? Какие условия для этого должны быть соблюдены?

№5. Инженер завода Радов, работающий в режиме ненормированного рабочего дня, в течение января несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При выплате заработной платы за январь он увидел, что указанные дни ему не оплатили. Директор завода ему объяснил, что за работу в режиме ненормированного рабочего времени ему в соответствии с законом предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Радов с таким объяснением не согласился и решил обратиться в суд. Какое решение должен вынести суд?

№6. Завидова работала завхозом школы с окладом 5000 рублей. В результате слияния двух образовательных учреждений она с 1 июня была переведена на должность вахтера с окладом 3100 рублей. Однако 3 июня Завидова заболела и вышла на работу только 5 октября, а 12 октября в соответствии с графиком отпусков ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск, получив отпускные в размере 3100 рублей. Как рассчитывается средний дневной заработок для оплаты отпусков? Какую сумму должна была получить Завидова в качестве отпускных?

№7. Слесарь-ремонтник Соловьев со сдельной системой оплаты труда в течение августа в связи с отсутствием многих работников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы, требующие различной квалификации, в частности соответствующие более низкому разряду. В конце месяца Соловьев обратился в бухгалтерию с требованием оплатить его труд по ставке наивысшей квалификации. Правомерно ли требование работника? Каков порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?

№8. В мае администрация без согласия работника удержала из его заработка денежные суммы:

- 1) 15 % заработка за опоздание на работу на 2 ч.;
- 2) аванса, полученного в 1-й половине месяца;
- 3) подоходного налога;
- 4) взноса в Пенсионный фонд;
- 5) профсоюзного взноса.

Все ли удержания являются обоснованными и законными?

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 13. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

- 1.Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)
- 3.Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность правопорядка по российскому праву
2. Правонарушения в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права
- 3.Понятие и значение дисциплины труда, способы ее обеспечения.
- 4.Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
- 5.Меры поощрения за труд: понятие, значение, порядок применения.
- 6.Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
- 7.Понятие и виды дисциплинарных проступков.
- 8.Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения
9. Специальная дисциплинарная ответственность. Уставы и положения о дисциплине

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1.Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2.Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)

Задание: подготовить презентацию, отражающую:

- понятие юридической ответственности;
- основания и условия трудовой ответственности;
- понятие, виды, основания дисциплинарной ответственности;
- понятие, виды, основания материальной ответственности;
- материальная ответственность работника;
- материальная ответственность работодателя.

Решение ситуационных задач

№1. Малышкин, уходя в установленное время с работы, решил помочь работнику этой же организации поставить машину в бокс. В результате он был прижат бортом машины к стенке бокса, получил многочисленные переломы грудной клетки и механические повреждения внутренних органов.

Можно ли считать полученную Малышкиным травму производственной. Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

№2. Буфетчице Борисовой за несвоевременное прохождение обязательно медосмотра объявлен выговор. Руководитель организации, которую обслуживала буфетчица, отстранил ее от работы.

Несвоевременное прохождение медосмотра Борисова объяснила тем, что ей не было разрешено закрыть буфет на время, необходимое для прохождения медосмотра.

Правильны ли действия руководителя организации?

№3. Фрумкин, вернувшись из отпуска на свое рабочее место, работник обнаружил оголенный силовой кабель. Об этом он поставил известность заведующего лабораторией, заявив, что не приступит к работ, пока электрооборудование не будет приведено в надлежащее состояние

Зав. лабораторией распорядился: немедленно приступить к работе, соблюдая осторожность и технику безопасности.

Дайте оценку поведению Фрумкина и позиции зав. лабораторией.

№ 4. Электрик Завьялов, работая на высоте, уронил инструмент, который, попав на провода, вызвал короткое замыкание, пожар и поражение током с ожогами у трех работников. Какие действия должны предпринять Завьялов, пострадавшие, работодатель? Какие документы при этом должны быть оформлены, и что в них необходимо отразить? Кто и к какой ответственности должен быть привлечен?

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

- 1.Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)
- 3.Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Основания и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора
2. Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя
- 3.Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
- 4.Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
- 5.Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
- 6.Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
- 7.Понятие материальной ответственности работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя, ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
- 8.Ограниченная и полная материальная ответственность

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1.Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения

материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2.Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)

Задание: подготовить презентацию, отражающую:

- понятие юридической ответственности;
- основания и условия трудовправовой ответственности;
- понятие, виды, основания дисциплинарной ответственности;
- понятие, виды, основания материальной ответственности;
- материальная ответственность работника;
- материальная ответственность работодателя.

Решение ситуационных задач

№1. Малышкин, уходя в установленное время с работы, решил помочь работнику этой же организации поставить машину в бокс. В результате он был прижат бортом машины к стенке бокса, получил многочисленные переломы грудной клетки и механические повреждения внутренних органов.

Можно ли считать полученную Малышкиным травму производственной. Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

№2. Буфетчице Борисовой за несвоевременное прохождение обязательно медосмотра объявлен выговор. Руководитель организации, которую обслуживала буфетчица, отстранил ее от работы.

Несвоевременное прохождение медосмотра Борисова объяснила тем, что ей не было разрешено закрыть буфет на время, необходимое для прохождения медосмотра.

Правильны ли действия руководителя организации?

№3. Фрумкин, вернувшись из отпуска на свое рабочее место, работник обнаружил оголенный силовой кабель. Об этом он поставил известность заведующего лабораторией, заявив, что не приступит к работ, пока электрооборудование не будет приведено в надлежащее состояние

Зав. лабораторией распорядился: немедленно приступить к работе, соблюдая осторожность и технику безопасности.

Дайте оценку поведению Фрумкина и позиции зав. лабораторией.

№ 4. Электрик Завьялов, работая на высоте, уронил инструмент, который, попав на провода, вызвал короткое замыкание, пожар и поражение током с ожогами у трех работников. Какие действия должны предпринять Завьялов, пострадавшие, работодатель? Какие документы при этом должны быть оформлены, и что в них необходимо отразить? Кто и к какой ответственности должен быть привлечен?

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема15. Охрана труда

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

- 1.Подготовка к практическому занятию
2. Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)
- 3.Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение охраны труда.
2. Государственные нормативные требования охраны труда

3. Обязанности работодателя в области охраны труда.
4. Обязанности работников в области охраны труда
5. Государственное управление охраной труда
6. Государственная экспертиза условий труда
7. Обеспечение прав работников на охрану труда
8. Правила по технике безопасности и производственной санитарии.
9. Правила расследования несчастных случаев на производстве
10. Ответственность за нарушение законодательства о труде и охране труда.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Подготовка и защита авторского проекта (презентация PowerPoint)

Задание: подготовить презентацию, отражающую:

- понятие юридической ответственности;
- основания и условия трудовправовой ответственности;
- понятие, виды, основания дисциплинарной ответственности;
- понятие, виды, основания материальной ответственности;
- материальная ответственность работника;
- материальная ответственность работодателя.

Решение ситуационных задач

№1. Малышкин, уходя в установленное время с работы, решил помочь работнику этой же организации поставить машину в бокс. В результате он был прижат бортом машины к стенке бокса, получил многочисленные переломы грудной клетки и механические повреждения внутренних органов.

Можно ли считать полученную Малышкиным травму производственной. Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

№2. Буфетчице Борисовой за несвоевременное прохождение обязательно медосмотра объявлен выговор. Руководитель организации, которую обслуживала буфетчица, отстранил ее от работы.

Несвоевременное прохождение медосмотра Борисова объяснила тем, что ей не было разрешено закрыть буфет на время, необходимое для прохождения медосмотра.

Правильны ли действия руководителя организации?

№3. Фрумкин, вернувшись из отпуска на свое рабочее место, работник обнаружил оголенный силовой кабель. Об этом он поставил известность заведующего лабораторией, заявив, что не приступит к работ, пока электрооборудование не будет приведено в надлежащее состояние

Зав. лабораторией распорядился: немедленно приступить к работе, соблюдая осторожность и технику безопасности.

Дайте оценку поведению Фрумкина и позиции зав. лабораторией.

№ 4. Электрик Завьялов, работая на высоте, уронил инструмент, который, попав на провода, вызвал короткое замыкание, пожар и поражение током с ожогами у трех работников. Какие действия должны предпринять Завьялов, пострадавшие, работодатель? Какие документы при этом должны быть оформлены, и что в них необходимо отразить? Кто и к какой ответственности должен быть привлечен?

3. Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Тема 16.Трудовые споры

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

- 1.Подготовка к практическому занятию
- 2.Реферирование научных статей
- 3.Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

- 2.Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
- 3.Общая характеристика органов по разрешению индивидуальных трудовых споров:
- 4.Общий порядок разрешения трудовых споров.
- 5.Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
- 6.Исполнение решений КТС и суда.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1.Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2.Индивидуальные творческие задания. Реферирование научных статей

Студент по выбору реферировать (делает краткий конспект) 3-х научных статей по вопросам, обсуждаемым на практическом занятии. Кроме статей, указанных в дополнительной литературе, студент может реферировать статьи из СПС КонсультантПлюс:

Абдуллаев Э.Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3.

Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А., Голованова Н.А., Захаров М.Л., Коршунова Т.Ю., Ломакина Л.А., Плюгина И.В., Серегина Л.В., Чиканова Л.А. Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда» / отв. ред. Л.А. Чиканова // СПС КонсультантПлюс, 2014.

Алиев В.А. О нарушениях трудового законодательства в агропромышленном комплексе // Трудовое право. – 2008. – №7.

Баиева Н.А. Трудовое право: учебное пособие (практикум) / Н.А. Баиева. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2012. – 118с.

Викторов И.С. Правовая защита конституционных прав граждан на безопасные условия труда средствами государственного надзора и контроля // Трудовое право. – 2009. – №7.

Миронов В.И. Выбор способа защиты зависит от усмотрения работника // Трудовое право. – 2011. – № 3.

Савельева А. Государственная инспекция труда - еще один орган для защиты прав работника // Трудовое право. – 2014. – № 6.

Сальников И.В. Комментарий законодательства по теме «Государственный строительный надзор в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс, 2008.

Сапфилова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. – 2015. – № 1.

Сапфилова А.А. Правовая природа отношений по федеральному государственному надзору в связи с защитой федеральной инспекцией труда трудовых прав работников // Современное право. – 2014. – № 3.

Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"(постатейный) // СПС КонсультантПлюс, 2012

Степин А.Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. – 2013. – № 6.

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

Цель СРС - выработать способность к: использованию правовых знаний в различных сферах деятельности; обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению уровня своей профессиональной компетенции на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Формы контроля СРС:

1. Подготовка к практическому занятию
2. Реферирование научных статей
3. Подготовка конспекта

Вопросы для обсуждения:

2. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
 3. Виды коллективных трудовых споров:
 4. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров Примирительные процедуры
 5. Право на забастовку и порядок его реализации Незаконные забастовки и правовые последствия незаконной забастовки
- Запрещение локаута

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

1. Подготовка к практическому занятию

Подготовку к занятию следует начинать с изучения конспекта лекции, разделов рекомендованных учебников, текстов рекомендованных научных статей. Для лучшего усвоения материала рекомендуется составить конспект по вопросам, выносимым на обсуждение на практическом занятии.

2. Индивидуальные творческие задания. Реферирование научных статей

Студент по выбору реферировать (делает краткий конспект) 3-х научных статей по вопросам, обсуждаемым на практическом занятии. Кроме статей, указанных в дополнительной литературе, студент может реферировать статьи из СПС КонсультантПлюс:

Абдуллаев Э.Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3.

Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А., Голованова Н.А., Захаров М.Л., Коршунова Т.Ю., Ломакина Л.А., Плюгина И.В., Серегина Л.В., Чиканова Л.А. Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда» / отв. ред. Л.А. Чиканова // СПС КонсультантПлюс, 2014.

Алиев В.А. О нарушениях трудового законодательства в агропромышленном комплексе // Трудовое право. – 2008. – №7.

Баиева Н.А. Трудовое право: учебное пособие (практикум) / Н.А. Баиева. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2012. – 118с.

Викторов И.С. Правовая защита конституционных прав граждан на безопасные условия труда средствами государственного надзора и контроля // Трудовое право. – 2009. – №7.

Миронов В.И. Выбор способа защиты зависит от усмотрения работника // Трудовое право. – 2011. – № 3.

Савельева А. Государственная инспекция труда - еще один орган для защиты прав работника // Трудовое право. – 2014. – № 6.

Сальников И.В. Комментарий законодательства по теме «Государственный строительный надзор в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс, 2008.

Сапфинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. – 2015. – № 1.

Сапфинова А.А. Правовая природа отношений по федеральному государственному надзору в связи с защитой федеральной инспекцией труда трудовых прав работников // Современное право. – 2014. – № 3.

Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"(постатейный) // СПС КонсультантПлюс, 2012

Степин А.Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. – 2013. – № 6.

3.Подготовка конспекта

Студентам необходимо сжато в реферативной форме подготовить конспект семинарского занятия, используя основную и дополнительную литературу

Требование к конспекту

При подготовке конспекта нужно внимательно и вдумчиво изучить основные работы известных ученых в области трудового права и различных авторов, чьи позиции надо учесть при написании конспекта. Дословные ссылки заключаются в кавычки. Допускается пересказ мысли изучаемого автора, предварительно оговорив, что это является мнением такого-то ученого. Во всех случаях ссылки на авторов обязательны.

4. ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ СРС

Контроль самостоятельной работы студентов, может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и самостоятельную работу по дисциплине / профессиональному модулю, может проходить в устной, письменной или смешанной форме с предоставлением изделия или продукта творческой деятельности.

Контроль самостоятельной работы студентов должен отвечать следующим требованиям:

- систематичность проведения;
- максимальная индивидуализация контроля;
- соответствие формы контроля и вида самостоятельной работы.

Для контроля самостоятельной работы студентов могут быть использованы различные формы, методы и технологии контроля.

Формы контроля – тестирование, самоотчет, презентации, кейсы, защита творческих работ, контрольные работы и прочее.

Методы контроля – практические занятия, коллоквиумы, зачеты, лабораторные работы, практические работы, собеседование, экзамены.

Технологии контроля – рейтинговая оценка, портфолио, самооценка и др.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студентов являются:

- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций;
- оформление отчетного материала в соответствии с требованиями;
- творческий подход к выполнению самостоятельной работы;
- уровень владения новыми технологиями, понимание их применения, их силы и их слабости, способность критического отношения к информации;
- уровень ответственности за свое обучение и самоорганизацию самостоятельной познавательной деятельности.

Результаты контроля самостоятельной работы студентов учитываются при осуществлении итогового контроля по дисциплине.

Вопросы для подготовки к экзамену.

- 1.Понятие труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права
- 2.Метод трудового права
- 3.Сфера действия трудового права
- 4.Система отрасли и система науки трудового права
- 5.Понятие источников трудового права и их система
- 6.Классификация источников трудового права
- 7.Общая характеристика Трудового кодекса РФ, его достоинства и недостатки
- 8.Понятие и система основных принципов трудового права
- 9.Принципы трудового права и их конкретизация в трудовом законодательстве
- 10.Понятие и виды субъектов трудового права. Элементы правового статуса
- 11.Работник как субъект трудового права
- 12.Работодатель как субъект трудового права

13. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права
14. Понятие трудового правоотношения и его содержание
15. Понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем
16. Стороны, уровни и формы социального партнерства
17. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора
18. Коллективный договор: понятие, правовая природа и содержание
19. Понятие занятости и общая характеристика законодательства о занятости
20. Государственная служба занятости, ее права и обязанности
21. Порядок признания гражданина безработным
22. Правовой статус безработного
23. Понятие трудового договора, его стороны и значение
24. Содержание трудового договора
25. Порядок заключения трудового договора
26. Перевод на другую работу. Перемещение
27. Общие основания прекращения трудового договора
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
30. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
31. Понятие рабочего времени, его правовые ограничения и виды
32. Режим и учет рабочего времени
33. Сверхурочная работа. Работа по совместительству
34. Понятие и виды времени отдыха
35. Понятие и виды отпусков, порядок их предоставления
36. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования
37. Тарифная система и ее элементы
38. Формы и системы заработной платы
39. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
40. Гарантии и компенсации
41. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения
42. Меры поощрения за успехи в труде
43. Дисциплинарная ответственность и ее виды
44. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения
45. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные понятия
46. Организация охраны труда, ее органы
47. Право работника на охрану труда. Гарантии и обязанности работодателя по обеспечению охраны труда
48. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
49. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя, ее основания и условия
50. Виды и пределы материальной ответственности работника
51. Материальная ответственность работодателя перед работником
52. Понятие защиты трудовых прав работников и ее формы
53. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. Его органы, их задачи и полномочия
54. Защита профессиональными союзами прав работников
55. Понятие, виды и причины трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров
56. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС
57. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде
58. Понятие коллективных трудовых споров. Примириительные процедуры
59. Этапы и порядок примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров
60. Право на забастовку и порядок его реализации. Гарантии работникам, участвующим в забастовке

5. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ

95. Конвенция № 11 «Относительно прав на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921 г.).
96. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921 г.).
97. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.).
98. Конвенция № 16 «Относительно обязательного медицинского освидетельствования детей и подростков, занятых на борту судов» (1921 г.).
99. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926 г.).
100. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929 г.).
101. Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.).
102. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932 г.).
103. Конвенция № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.).
104. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.).
105. Конвенция № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (1936 г.).
106. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946 г.).
107. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946 г.).
108. Конвенция № 77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946 г.).
109. Конвенция № 78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946 г.).
110. Конвенция № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946 г.).
111. Конвенция № 81 «Об инспекции труда» (1947 г.) (вместе с Протоколом 1995 г. к данной Конвенции).
112. Конвенция № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948 г.).
113. Конвенция № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)».
114. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.).
115. Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.).
116. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.).
117. Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.).
118. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952 г.).
119. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.).
120. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.).
121. Конвенция № 108 «О национальных удостоверениях личности моряков» (1958 г.).
122. Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).
123. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре рыбаков» (1959 г.).
124. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» (1960 г.).
125. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций» (1961 г.).
126. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.).
127. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» (1964 г.).
128. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.).
129. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965 г.).

130. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов» (1966 г.).
131. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов. Дополнительные положения» (1970 г.).
132. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970 г.).
133. Конвенция № 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах» (1973 г.).
134. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте» (1973 г.).
135. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.).
136. Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976 г.).
137. Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977 г.).
138. Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977 г.).
139. Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда» (1978 г.).
140. Конвенция № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах» (1979 г.).
141. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной сфере» (1981 г.).
142. Конвенция № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» («О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями») (1981 г.).
143. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.).
144. Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г.).
145. Конвенция № 162 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986 г.).
146. Конвенция № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996 г.).
147. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).
148. Конституция РФ 1993г. (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс.
149. Всеобщая декларация прав человека 1948г. // СПС Консультант Плюс.
150. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: декларация МОТ 1998г. // СПС Консультант Плюс.
151. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966г.): пакт ООН // СПС Консультант Плюс.
152. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в ред. от 06. 04. 2015 № 82-ФЗ) // Собрание законодательства. – 2002. – № 1. Ч. 1. – Ст. 3.
153. Федеральный закон от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ (в ред. от 30.03.2015 № 63-ФЗ, № 64-ФЗ) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.
154. Закон от 19 апреля 1991г. № 1032-1 (в ред. от 21.07.2014 № 216-ФЗ) «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС Консультант плюс.
155. Федеральный закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ (в ред. от 01.12.2014 № 408-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда» // СПС Консультант плюс.
156. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ (в ред. от 22.12.2014 № 444-ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СПС Консультант плюс.
157. Федеральный закон от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ (в ред. от 21.07.2014 № 216-ФЗ) «О персональных данных» // СПС Консультант Плюс.
158. Федеральный закон от 14 июня 1994г. № 5-ФЗ (ред. от 25.12.2012 № 254-ФЗ) «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» // СПС Консультант Плюс.

159. Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ (в ред. от 21.07.2014 № 267-ФЗ) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
160. Закон от 19 февраля 1993г. № 4520-1 (в ред. от 31.12.2014 № 519-ФЗ) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // СПС Консультант Плюс.
161. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015 № 216-ФЗ) «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52. – Ст. 6991.
162. Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 213-ФЗ) «О качестве и безопасности пищевых продуктов» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – №2. – Ст. 150.
163. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 233-ФЗ) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 14. – Ст. 1650.
164. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ (в ред. от 31.12.2014 № 501-ФЗ) «О наркотических средствах и психотропных веществах» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 2. – Ст. 219.
165. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ (в ред. от 14.10.2014 № 307-ФЗ) «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 26. – Ст. 3033.
166. Федеральный закон от 21.07.1997г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 1997. – №149.
167. Федеральный закон от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Российская газета. – 2004. – №162.
168. Федеральный закон от 01.05.1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.
169. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 (в ред. от 05.10.2015 № 285-ФЗ) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 47. – Ст.4472.
170. Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (в ред. от 29.06.2015 № 210-ФЗ) «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1.
171. Федеральный закон от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 216-ФЗ) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746.
172. Федеральный закон от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ (в ред. от 04.11.2014 № 344-ФЗ) «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 50. – Ст. 7344.
173. Федеральный закон от 29.07.1998 г. № 135-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 216-ФЗ) «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3813.
174. Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ (в ред. от 12.03.2014 № 35-ФЗ) «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3283.
175. Закон от 21.07.1993 № 5485-1 (в ред. от 08.03.2015 № 23-ФЗ) «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 41. – Стр. 8220-8235.
176. Федеральный закон от 17.07.1999 № 176-ФЗ (в ред. от 06.12.2011 № 409-ФЗ) «О почтовой связи» // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 29. – Ст. 3697.
177. Федеральный закон от 02.10.2007 года № 229-ФЗ (в ред. от 29.06.2015 № 154-ФЗ) «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 41. – Ст. 4849.
178. Постановление Правительства РФ от 1 марта 1997 г. № 233 «О перечне медицинских противопоказаний и перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о требованиях к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 10. – Ст. 1176.
179. Постановление Правительства РФ от 07.07.2000 № 507«О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда» //Собрание законодательства РФ. – 2000 – № 29. – Ст. 3095.

180. О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти: указ Президента РФ от 23 мая 1996г. № 763 (в ред. от 14.10.2014 № 668) // СПС Консультант Плюс.

181. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: постановление Правительства РФ от 01.09.2012г. № 875 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 37. – Ст. 4995.

182. Постановление Правительства РФ от 15.04.2009г. № 78 «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» // Российская газета. – 1996.

183. Постановление Правительства РФ от 17.12.2009г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 51.

184. Постановление Правительства РФ от 28.01.2000г. №78 «О Федеральной инспекции труда» // Российская газета. – 2000. – № 29

185. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.

186. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. №17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» // Российская газета. – 2003. – № 244.

187. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 (в ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 1.

188. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 1.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература

Основная

1. Трудовое право России : учебник : [16+] / А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова [и др.] ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – Москва : Проспект, 2021. – 672 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697505>

2.Шкатулла В.И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / Шкатулла В.И., Надвикова В.В.. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94560>.

2. Бочкарева Н.А. Трудовое право России : учебник / Бочкарева Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438>.

3. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата : [для студентов узов, обучающихся по юрид. напр. / Гейхман В. Л. и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва :Юрайт, 2018. – 383 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – Гриф: Рек. УМО. – Библиогр.: с. 377-382. – ISBN 978-5-534-06380-6

Дополнительная

1. Глухов А.В. Трудовое право : практикум / Глухов А.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94174>

2. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555>

3. Трудовое право России : [учебник для студентов по направлению подготовки "Юриспруденция", квалификация (степень) "бакалавр" / Бондаренко К. А. и др.] ; под ред. А. М. Куренного ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Юрид. фак-т. — Изд. 3-е, перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2017. — 624 с. — (Классический университетский учебник). — Гриф: Рек. УМО. — Библиогр.: с. 12-14 и в конце гл. — ISBN 978-5-392-21710-6

4. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие : [16+] / К. Г. Кязимов. — 3 изд., доп. и пер. — Москва : Директ-Медиа, 2023. — 240 с. : ил., табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697717>

5. Балицкий, К. С. Трудовой кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие : [16+] / К. С. Балицкий. — Москва : Проспект, 2022. — 478 с. : табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697481>

6. Трудовой Кодекс Российской Федерации: постатейный научно-практический комментарий / О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония [и др.] ; под ред. О. А. Шевченко. — 5-е изд. — Москва : Проспект, 2021. — 752 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621799>

7. Трудовое право : учебник для бакалавров / [К.Н. Гусов и др.] ; под ред. К. Г. Гусова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). — Москва : Проспект, 2016. — 629 с. — (Серия учебников МГЮА для бакалавров). — Гриф: Рек. УМО. — Библиогр.: с. 621-628. — ISBN 978-5-39

Интернет ресурсы:

1. Справочная правовая система «Консультант плюс» <https://www.consultant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн». <http://biblioclub.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRsmart . <https://www.iprbookshop.ru/>
4. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <https://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <https://www.studentlibrary.ru/>
8. Электронно-библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт» <https://lib.rucont.ru/>
9. Библиотека профессионала №1 <https://profspo.ru/>
10. 10Русский язык как иностранный РКИ <https://www.ros-edu.ru/>