

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 направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция
направленность (профиль) «Практическая юриспруденция»**

Ставрополь, 2026

Содержание

Введение	
Практические занятия	
Рекомендуемая литература и интернет-ресурсы	

Введение

Цель изучения дисциплины Б1.О 19 «Трудовое право» заключается в формировании целостного, системного представления о правовом регулировании социальных общественных отношений и формирование профессиональных компетенций будущего бакалавра по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

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 применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной 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 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ИД -1 ОПК-2 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение; ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права	Определяет цели и формулирует задачи правового регулирования в сфере трудового права, тенденции социального развития; устанавливает фактические обстоятельства в сфере трудового права Классифицирует характер применяемых правоотношений; применяет материальные и процессуальные нормы Логически обосновывает необходимость принятия юридически значимых решений в сфере социального обеспечения в точном соответствии с нормами материального и процессуального права
--	---	---

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. Интернет часы составляют 22 академ. часа.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

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

Практическое занятие 1.

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

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

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 -1 ОПК-2 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение;

ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права

ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

Организационная форма занятия: практическое занятие в традиционной форме, собеседование, выполнение индивидуальных творческих заданий.

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.
3. Предмет трудового права
4. Признаки трудовых отношений.
5. 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?

Задание №4. 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?

Задание № 5 Супруга слесаря Стоянова обратилась к директору завода «Ставромонт», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Стоянова его супруге. Узнав об этом, Стоянов 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.

Задание №6. АО «Ставромонт» 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 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.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД -1 ОПК-2Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение;

ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права

ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

Организационная форма занятия: практическое занятие в традиционной форме, собеседование, тестирование

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 предоставлять 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 расторгать договор с членами комиссии по коллективным переговорам? Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц? В каких случаях с ними может расторгаться 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?

Практическое занятие 3.

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

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД -1 ОПК-2 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение;

ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права

ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

Организационная форма занятия: 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 Сониному 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.

Практическое занятие 4.

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 переводе работников ; выработать навык подготовки юридических документов.

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД -1 ОПК-2 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение;

ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права

ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

Организационная форма занятия: практическое занятие в традиционной форме, собеседование, решение ситуационных задач

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.

Практическое занятие 5.

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

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД -1 ОПК-2 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение;

ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права

ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

Организационная форма занятия: практическое занятие в традиционной форме, собеседование, решение ситуационных задач

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. 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 №2. 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"?

Задание №3 .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 №4.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 №5.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 № 6.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?

Практическое занятие 6

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

Организационная форма занятия: практическое занятие в традиционной форме. Собеседование, решение ситуационных задач

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..

Задание №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?

Задание №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?

Задание №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?

Задание №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?

Задание №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?

Практическое занятие 7.

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

В результате изучения темы обучающийся должен:

ИД -1 ОПК-2 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение;

ИД_2 ОПК-2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права

ИД-3 ОПК-2 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права

Организационная форма занятия: практическое занятие в традиционной форме, собеседование, решение ситуационных задач

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?

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

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/>

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
по дисциплине «Трудовое право»
для студентов направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция
направленность (профиль) «Практическая юриспруденция»**

Ставрополь, 2026

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.

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; ● фактические обстоятельства, имеющие	Лекции (традиционные и в интерактивной форме	Подготовка к практическим занятиям, Собеседование, Тестирование,
--	--	--

юридические 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

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.

Тема 9. 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.

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., Вострцова 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 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.

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 ставе 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 трудово-правовой 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 5. 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 трудовой правовой 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.

БаиеваН.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 Примириательные 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 реферировует (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.

БаиеваН.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 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.

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 примириительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров
- 60.Право на забастовку и порядок его реализации. Гарантии работникам, участвующим в забастовке

5. 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/>