



1920

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Тихорецке

Кафедра уголовного права, процесса и криминалистики

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала

_____ Е.Н. Астанкова
«02» сентября 2013г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
по дисциплине

ОПД.Ф.10 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Специальность 030501.65 – Юриспруденция
Форма обучения: очная, заочная
Курс 2 Семестр 3,4

Тихорецк 2013

I. ВЫПИСКА ИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВПО СПЕЦИАЛЬНОСТЬ 021100 (030501.65) – ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

1.1. Специальность 021100 “Юриспруденция” утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации 02.03.2000 г. № 686.

1.2. Квалификация выпускника - юрист (специалист юриспруденции). Нормативный срок освоения основной образовательной программы подготовки юриста по специальности 021100 - Юриспруденция при очной форме обучения - 5 лет.

1.3. Квалификационная характеристика выпускника.

Юрист в рамках специальности 021100 получает фундаментальную и специальную подготовку в области юриспруденции. Деятельность юриста направлена на реализацию правовых норм и обеспечение правопорядка в различных сферах жизни общества.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:

- события и действия, имеющие юридическое значение;
- правовые отношения, возникающие в сфере функционирования государственных институтов;
- правовые отношения между государственными органами, физическими и юридическими лицами.

Юрист должен уметь:

- толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты;
- обеспечивать соблюдение законодательства в деятельности государственных органов, физических и юридических лиц;
- юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
- разрабатывать документы правового характера, осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации;
- принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законом;
- вскрывать и устанавливать факты правонарушений, определять меры ответственности и наказания виновных; предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию, изучать законодательство и практику его применения, ориентироваться в специальной литературе.

Юрист должен:

- обладать гражданской зрелостью и высокой общественной активностью, профессиональной этикой, правовой и психологической культурой, глубоким уважением к закону и бережным отношением к социальным ценностям правового государства, чести и достоинству гражданина, высоким нравственным сознанием, гуманностью, твердостью моральных убеждений, чувством долга, ответственностью за судьбы людей и порученное дело, принципиальностью и независимостью в обеспечении прав, свобод и законных интересов личности, ее охраны и социальной защиты, необходимой волей и настойчивостью в исполнении принятых правовых решений, чувством нетерпимости к любому нарушению закона в собственной профессиональной деятельности;

- понимать сущность и социальную значимость своей профессии, четко представлять сущность, характер и взаимодействие правовых явлений, знать основные проблемы дисциплин, определяющих конкретную область его деятельности, видеть их взаимосвязь в целостной системе знаний и значение для реализации права в профессиональной деятельности.

1.4. Возможности продолжения образования.

Юрист подготовлен к продолжению образования:

- в магистратуре по направлению 521400 – магистр юриспруденции;
- в аспирантуре.

**1.5 ТРЕБОВАНИЯ К ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ МИНИМУМУ СОДЕРЖАНИЯ ОСНОВНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ЮРИСТА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

021100(030501.65) - ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Общепрофессиональные дисциплины
Федеральный компонент

ОПД.Ф.10 Трудовое право

Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права; метод и система трудового права; основные принципы трудового права; источники трудового права; субъекты трудового права; понятие трудового правоотношения; трудовой коллектив; права и роль профсоюзов; понятие коллективного договора и его роль; правовое регулирование трудоустройства; понятие трудового договора; виды трудовых договоров; контракт, рабочее время и время отдыха; методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы; правила внутреннего распорядка; трудовая дисциплина; материальная ответственность сторон трудового правоотношения; охрана труда; индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

2.РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Рабочая учебная программа (Далее -Программа) дисциплины специализации «Трудовое право » составлена в соответствии с Государственным образовательным стандартом второго поколения высшего профессионального образования, по специальности 030501.65 Юриспруденция, утвержденным приказом Минобразования России от 02.03.2000 № 686 и рабочим учебным планом Кубанского государственного университета.

Программа определяет содержание и структуру, цель и задачи учебной дисциплины «Трудовое право», а также квалификационные требования специалиста в данной области.

Цели и задачи изучения дисциплины

Преподавание учебной дисциплины "Трудовое право" в высшем учебном заведении ориентирует на получение упорядоченных знаний, необходимых для специалистов в их будущей практической деятельности. Право на свободный и безопасный труд в условиях нынешней экономики имеет исключительное значение - его реализация является залогом достойного существования каждого человека и всего общества в целом, воплощением многих нравственных ценностей и возможностью для самовыражения.

Цели: получение студентами знаний о трудовом праве как отрасли права; освоение действующего трудового законодательства о труде и практике его применения; формирование навыков применения норм трудового права.

Задачи: содействие формированию и развитию у студентов высокой правовой культуры; выработка у студентов умения ориентироваться в источниках трудового права, анализировать и обобщать изученный материал; обучение студентов правильному применению на практике норм трудового права.

Требования к уровню освоения дисциплины

Трудовое право России — важнейшая отрасль отечественного права, регулирующая трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения независимо от форм собственности, организационно-правовых способов и видов хозяйствования.

В процессе изучения этой отрасли права происходит обогащение знаний студентов по важнейшим государственно-правовым категориям и понятиям, формируется представление о механизме применения норм трудового права. Студент также получает необходимые знания о специфике норм трудового права и источников, в которых эти нормы фиксируются. Правильное понимание специалистами норм данной отрасли обеспечит в будущем эффективность их правоприменительной деятельности.

Результатом изучения дисциплины "Трудовое право" должно стать овладение студентами теоретических основ знаний и определенных практических навыков в области применения трудового законодательства, использование их в различных жизненных ситуациях, требующих принятия грамотных решений, квалифицированное осуществление правоприменения в сфере социально-трудовых отношений.

Знать:

- терминология и основные правовые институты в сфере регулирования наемного труда;
- принципы трудового права и субъекты трудового права;
- систему отрасли трудового права, понятия и виды изучаемых правовых явлений;
- систему источников трудового права, конституционно-правовые нормы, регулирующие трудовые правоотношения, федеральные нормативно-правовые акты и акты субъекта Российской Федерации;
- правовые основы социального партнёрства в сфере труда и порядок заключения коллективных договоров и соглашений;
- основные гарантии занятости населения;
- порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- законодательную регламентацию рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормированию труда, гарантий и компенсаций работникам;
- правовые основы дисциплины труда;
- требование охраны труда и гарантии права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;
- основания и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- основные способы защиты трудовых прав и свобод;
- порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- международно-правовое регулирование труда;

Уметь:

- использовать нормативно-правовые акты в разрешении спорных правовых ситуаций;
- анализировать существенные условия трудового договора;
- разрабатывать методику разрешения конкретного трудового спора, на основании законодательства осуществлять предупреждение и урегулирование трудовых конфликтов.
- толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты;
- обеспечивать соблюдение законодательства в деятельности государственных органов, физических и юридических лиц;
- юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
- разрабатывать документы правового характера, осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации;
- принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законом;
- вскрывать и устанавливать факты правонарушений, определять меры ответственности и наказания виновных; предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию, изучать законодательство и практику его применения, ориентироваться в специальной литературе.

Учебный курс "Трудовое право" закладывает базовые знания, необходимые для освоения других дисциплин. Применительно к трудовому праву смежными отраслями права выступают гражданское право, административное право.

Учебный курс "Трудовое право" состоит из трёх частей:

Часть первая — общая. В ней освещаются предмет, метод, сфера действия трудового права, источники, основные принципы правового регулирования труда, субъекты трудового права, правоотношения сферы трудового права, социальное партнерство.

Часть вторая — особенная. В ней рассматриваются такие самостоятельные институты трудового права, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, охрана труда, трудовые споры и т. д.

Часть третья - специальная. В ней рассматриваются нормы международно-правового регулирования труда.

По каждой теме программа содержит вопросы, которые раскрывают её содержание.

Изучение дисциплины строится на сочетании аудиторной и самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа заключается в выполнении письменных заданий, изучении литературы, нормативных актов, судебной практики, написании докладов, рефератов, контрольных работ. Для самостоятельной творческой работы приводится перечень рекомендуемых тем.

Текущий контроль знаний осуществляется путем устных опросов, проверки письменных работ, защиты отчетов об обобщении судебной практики, проведении коллоквиумов, защиты самостоятельных творческих работ.

Изучение дисциплины «Трудовое право» предусмотрено рабочим учебным планом для очной (заочной) формы обучения, в третьем и четвертом семестре.

Общая трудоемкость для очной формы обучения составляет 216 часов. В третьем семестре (лекционные занятия – 36 час., практические занятия – 18 час. и самостоятельная работа - 10 час.) часа - 2 зачетные единицы. форма контроля зачёт. В четвертом семестре (лекционные занятия – 16 час., практические занятия – 32 час. и самостоятельная работа - 14 час.) часа - 2 зачетные единицы форма контроля экзамен.

Завершается обучение итоговым контролем знаний в форме экзамен.

Общая трудоемкость для заочной формы обучения составляет 216 часов.

(лекционные занятия – 10 час., практические занятия – 10 час. и самостоятельная работа - 178 час.) форма контроля зачёт /экзамен.

Завершается обучение итоговым контролем знаний в форме экзамен.

**2.1.ОСНОВНОЙ РАЗДЕЛ.
КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.**

**Календарно-тематический план для очной формы обучения
3 семестр**

№ П/П №	Раздел (тема) учебной дисциплины	Количество часов			
		Всего часов	Аудиторная работа, час.		Самостоятельная работа
			ЛЕКЦИИ	Практические занятия	
1.	Предмет, метод и система трудового права.	2,5	2		0,5
2.	Основные принципы и источники трудового права	2,5	2		0,5
3.	Субъекты трудового права. Правоотношение в сфере труда.	4,5	2	2	0,5
4.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Правовые основы использования рабочей силы.	2,5	2		0,5
5.	Понятие и принципы и формы социального партнёрства в сфере труда.	2,5	2		0,5
6.	Коллективный договор и его роль	2,5	2		0,5
7.	Права и роль профсоюзов трудовой коллектив.	2,5	2		0,5
8.	Понятие, стороны, содержание и виды трудового договора.	4,5	2	2	0,5
9.	Изменение и прекращение условий трудового договора.	4,5	2	2	0,5
10.	Понятие, виды и режим рабочего времени.	4,5	2	2	0,5

11.	Время отдыха.	2,5	2		0,5
12.	Правовое регулирование заработной платы. Нормирование труда.	4,5	2	2	0,5
13.	Гарантии и компенсации	2,5	2		0,5
14.	Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	4,5	2	2	0,5
15.	Охрана труда.	4,5	2	2	0,5
16.	Материальная ответственность сторон трудового договора.	4,5	2	2	0,5
17.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	4		2	2
	Экзамен	36			
	Итого:	100	36	18	10

**Календарно-тематический план для очной формы обучения
4 семестр**

П/П №	Раздел (тема) учебной дисциплины	Количество часов			
		Всего часов	Аудиторная работа, час.		Самостоятельная работа
			ЛЕКЦИИ	Практические занятия	
1.	Способы защиты трудовых прав и свобод.	10	2	6	2
2.	Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	12	4	6	2
3.	Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в КТС.	10	2	6	2
4.	Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.	12	4	6	2
5.	Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.	10	4	4	2
6.	Международно-правовые регулирования труда.	8	2	4	2
	Экзамен	54			
	Итого:	116	18	32	12

2.2. Содержание курса

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.

Понятие труда и вопросы общественного устройства труда в Конституции РФ. Предмет трудового права. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Метод правового регулирования в сфере действия норм трудового права. Основные функции трудового права. Место трудового права в системе российского права.

Понятие системы трудового права. Основные элементы системы: Общая, Особенная и Специальные части, правовые институты. Предмет и система науки и учебного курса трудового права.

Тема 2. Основные принципы и источники трудового права.

Виды принципов права. Понятие принципов трудового права и их значение. Общие принципы правового регулирования трудовых отношений, закреплённые Конституцией РФ.

Основные отраслевые принципы трудового права, их классификация и отражение в нормах права.

Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Понятие источников трудового права, их особенности и классификация. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Система источников трудового права.

Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ним отношения. Локальные нормативные правовые акты. Роль профсоюзов в нормотворчестве в сфере применения труда. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке. Значение судебной практики и руководящих указаний Верховного Суда РФ.

Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц. Единство и дифференциация трудового законодательства.

Тема 3. Субъекты трудового права. Правоотношение в сфере труда.

Понятие субъектов трудового права. Содержание трудово-правового статуса субъектов: права и обязанности, юридические гарантии, ответственность. Классификация субъектов трудового права.

Работники как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность физических лиц. Права и обязанности работников.

Работодатели как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность организаций. Физические лица как работодатели. Права и обязанности работодателя. Особенности трудово-правового статуса отдельных видов работодателей.

Профсоюзные органы как субъекты трудового права. Правовой статус органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере трудовых отношений.

Понятие трудового правоотношения, его элементы: субъекты, объект, содержание. Юридические факты, с которыми связано возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений.

Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, их субъекты, объекты и содержание, основания их возникновения, изменения и прекращения.

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Правовые основы использования иностранной рабочей силы.

Понятие занятости, занятого гражданина, безработного. Подходящая и неподходящая работа. Основные направления государственной политики и гарантии государства в области содействия занятости населения.

Правовой статус безработного. Право гражданина на содействие обеспечению занятости и трудоустройству.

Правовая организация трудоустройства. Система органов службы занятости, их права и обязанности. Общественные работы. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Правовой статус иностранных работников. Нормативные документы дающие право осуществлять трудовую деятельность иностранным работникам.

Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан.

Пособие по безработице, его размеры, сроки и порядок выплаты. Выплаты обучающимся гражданам по направлению органов службы занятости. Материальная и иная помощь безработным гражданам.

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

Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Тема 5. Понятие, принципы и формы социального партнёрства.

Понятие, становление, значение социального партнерства в России. Нормативно-правовые акты, определяющие правовые основы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Их характеристика. Система и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства и их представители. Участники социального партнерства. Профессиональные союзы и иные представители работников. Представители работодателей. Объединения работодателей. Особенности представления работодателей – государственных и муниципальных предприятий и бюджетных организаций. Государство в системе социального партнерства.

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

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

Ответственность сторон социального партнерства

Российская трехсторонняя комиссия

Тема 6. Коллективный договор и его роль.

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

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

Тема 7. Права и роль профсоюзов трудовой коллектив.

Конституционные основы организации и деятельности профсоюзов. Система законодательных актов о правах и гарантиях деятельности профсоюзов. Задачи и функции профсоюзов.

Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность профсоюзов. Права – обязанности профсоюзов, их классификация. Право профсоюзов на представительство интересов работников. Право профсоюзов на содействие занятости. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.

Участие профсоюзов в установлении условий труда, в отношении по контролю за соблюдением трудового законодательства.

Гарантии и защита прав профсоюзов. Характеристика отношений, возникающих в процессе деятельности профсоюзов: отношения, регулируемые нормами права и внутрисоюзные (корпоративные) отношения.

Имущественные и иные гарантии прав профсоюзов. Юридические гарантии для выборных профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы, освобожденных от основной работы. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Ответственность должностных лиц за нарушение прав профсоюзов. Профсоюзный орган. Профсоюзный представитель. Принятие решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Тема 8. Понятие, стороны, содержание и виды трудового договора.

Понятие, содержание и значение трудового договора. Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Работодатель и работник как стороны трудового договора.

Содержание трудового договора. Существенные условия трудового договора. Условия трудового договора необходимые и факультативные. Понятие трудовой функции и места работы, иные существенные необходимые условия трудового договора.

Испытательный срок и его значение. Совмещение профессий и должностей. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Иные дополнительные условия трудового договора.

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

Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности. Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, на сезонные работы, на срок до двух месяцев, с надомниками, с лицами с семейными обязанностями. Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Трудовой договор с иностранным работником. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом. Особенности трудового договора, заключаемого с работниками в возрасте до восемнадцати лет. Трудовой договор, заключаемый с работником транспорта. Особенности трудового договора лиц, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей. Трудовой договор с работником религиозной организации. Особенности трудового договора медицинского работника, педагогического работника, работника средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков.

Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу. Ограничения при приеме на работу. Момент вступления трудового договора в силу.

Трудовая книжка и порядок ее ведения. Занесение сведений в трудовую книжку. Заполнение и выдача трудовой книжки при увольнении. Дубликат трудовой книжки.

Защита персональных данных работника. Понятие персональных данных работника. Хранение, использование и передача персональных данных работников. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 9. Изменение условий и прекращение трудового договора.

Понятие изменения трудового договора. Переводы на другую работу и их виды. Постоянные и временные переводы. Временный перевод на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах и в случаях производственной необходимости. Переводы в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанных с изменением организационных или технологических условий труда.

Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации.

Отстранение от работы.

Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и в связи с нарушением правил приема на работу.

Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Тема 10. Понятие, виды и режим рабочего времени.

Понятие рабочего времени. Значение его правового регулирования рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.

Виды рабочего времени. Нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время. Законодательно определенные случаи сокращения рабочего времени и установления неполного рабочего дня (неполной рабочей недели).

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день.

Режим и учет рабочего времени, порядок установления. Поденный, еженедельный, суммированный учет рабочего времени.

Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Скользящие (гибкие) графики работы. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Вахтовый метод организации работы.

Тема 11. Время отдыха.

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

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

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Круг лиц, имеющих право на отпуск. Виды и продолжительность отпусков. Ежегодный отпуск. Удлиненный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников. Отпуска без сохранения заработной

платы. Иные периоды освобождения от работы (по состоянию здоровья, в связи с необходимостью выполнения семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, в связи с выполнением функций донора, в связи с совмещением работы с обучением, для выполнения государственных и общественных обязанностей).

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

Тема 12. Правовое регулирование заработной платы. Нормирование труда

Понятие заработной платы (оплаты труда работников). Методы правового регулирования оплаты труда: централизованный, локальный и индивидуально-договорной. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Системы заработной платы.

Тарифные системы оплаты труда. Тарифная сетка, тарифная ставка, тарифный разряд, квалификационный разряд, тарификация работ.

Оплата труда в особых условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата сверхурочной работы. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата труда в ночное время. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Оплата времени простоя.

Нормирование труда.

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

Ограничение и порядок удержаний из заработной платы.

Тема 13. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии работнику при временной нетрудоспособности. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

Тема 14. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие и порядок утверждения. Основные обязанности работников и работодателя.

Меры поощрения за успехи в работе. Порядок их применения.

Дисциплинарная ответственность в системе юридической ответственности. Понятие общей дисциплинарной ответственности. Специальная дисциплинарная ответственность и ее виды.

Основания привлечения к дисциплинарной ответственности. Понятие дисциплинарного проступка, юридический состав.

Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.

Меры общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Ученический договор с работником: его содержание, обязанности работодателя и ученика. Организационные формы ученичества. Порядок действия ученического договора и основания его расторжения.

Тема 15. Охрана труда.

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

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

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

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

Правила по охране труда, обязательные для работодателя. Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Охрана труда женщин. Охрана труда женщин в связи с материнством. Охрана труда молодежи. Охрана труда лиц в пониженной трудоспособности. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Общие положения. Комиссии по расследованию: состав, полномочия. Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев. Акт о несчастном случае на производстве. Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.

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

Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.

Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб. Полная материальная ответственность и ее пределы. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

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

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

Тема 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

Особенности труда лиц, работающих вахтовым методом.

Особенности регулирования труда работников транспорта.

Особенности регулирования труда педагогических работников.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.

Регулирование труда лиц, работающих в религиозных организациях.

Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 18. Способы защиты трудовых прав и свобод.

Самозащита работниками трудовых прав.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

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

Тема 19. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ведомственный контроль.

Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности и основные задачи.

Основные полномочия федеральной инспекции труда. Основные права государственных инспекторов труда. Обязанность государственных инспекторов труда. Независимость государственных инспекторов труда. Порядок организации и проведения проверок работодателей. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Ответственность государственных инспекторов труда.

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах.

Федеральный Государственный энергетический надзор.

Федеральный Государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Тема 20. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в КТС.

Понятие индивидуального трудового спора.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок рассмотрения трудовых споров.

Образование комиссий по трудовым спорам.

Компетенции комиссии по трудовым спорам.
Срок обращения в комиссию по трудовым спорам.
Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание.
Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.

Тема 21. Порядок разрешения трудовых споров в суде.

Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Освобождение работников от судебных расходов.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

Удовлетворение денежных требований работника

Исполнение решений о восстановлении на работе.

Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Тема 22. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Понятие коллективного трудового спора. Примирительные процедуры. Примирительная комиссия. Участие посредника. Трудовой арбитраж. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Уклонение от участия в примирительных процедурах. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Тема 23. Международно-правовые регулирования труда.

Понятие международно-правового регулирования труда. Принципы международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда. Субъекты международно-правового регулирования труда. Классификация конвенций и рекомендаций МОТ о труде. Форма выражения международных норм о труде.

2.3.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации самостоятельной работы студентов при подготовке к практическим занятиям.

Большое значение при изучении трудового права имеет правильно организованная самостоятельная работа студентов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от студента при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным,

полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована студентом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

На основании программы кафедры разрабатываются рабочие учебные программы дисциплины с учетом фактического числа часов, отведенных на ее изучение.

При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Семинарские и практические занятия должны быть нацелены на изучение правоприменительной практики, составление судебных документов, разъяснений судебной практики, а также на практическое применение норм права, на развитие способности работы с нормативно-правовыми актами и др.

Самостоятельная работа студентов должна обеспечить выработку навыков самостоятельного творческого подхода к решению научно-исследовательских задач, дополнительную проработку основных положений дисциплины, приобретение навыков работы с научной юридической литературой. Программа составлена в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования по направлениям подготовки (специальностям) в области юриспруденции.

2.4.РАЗВЕРНУТЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ.

Формированию практических правоприменительных навыков студентам способствуют решение казусов и выполнение практических заданий. Для успешного решения задач следует определить круг правоотношений, в котором возникла спорная ситуация, охарактеризовать участников конфликта, установить фактические обстоятельства, выявить особенности правоотношений и дать правовую оценку, решить дело по существу.

Тема1: Понятие, предмет, метод и система Трудового права.

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Система трудового права

Задача 1.

С маляром Сидоровым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование?

В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

Задача 2.

К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец - механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина - свободный художник, рисует и

продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, а сын Иван - член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задача 3.

В клубе завода к Новому году организовали ёлку для детей. Игрушки делали вечерами члены из кружка, электропроводку для освещения ёлки сделал электромонтер завода в рабочее время. Песни и пляски у ёлки организовывал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с заводом по данной работе находились указанные лица?

Задача 4.

В Гострудинспекцию по Хабаровскому краю обратилось АО «Пассад» с просьбой дать разъяснение по следующему вопросу: могут ли они принять на основное место работы лицо, осуществляющее индивидуальную предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или это будет являться совместительством.

Дайте на это обращение мотивированный ответ.

Задача 5.

Борисов отбывает наказание в виде лишения свободы и работает в колонии кочегаром.

Какая отрасль права регулирует его труд?

Задание

Составьте схему отграничение трудового права от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом (административного, семейного, гражданского права и социального обеспечения).

Тема 2. Основные принципы трудового права.

Источники трудового права.

1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.
2. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.
3. Понятие источников трудового права и их система.
4. Общая характеристика источников трудового права России.
5. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по категориям работников.

Задача 1.

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

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

Задача 2.

Выпускница театрального вуза Шмелева поступила на работу в Театр юного зрителя. При заключении трудового договора по предложению администрации театра в него было включено условие о том, что в течение 5 лет молодая артистка не выйдет замуж.

Оцените правомерность включения в трудовой договор данного условия.

Могут ли в трудовом договоре устанавливаться дополнительные (по сравнению с ТК РФ) условия труда?

Является ли трудовой договор источником трудового права?

Задача 3.

Хабаровская краевая дума приняла закон об укреплении трудовой дисциплины, в котором, в частности, установила, что прогулом является отсутствие работника на рабочем месте три часа и более.

Правомерно ли данное положение?

Задача 4.

Определите понятие «трудовое законодательство». Охарактеризуйте данное понятие в узком и широком смысле. Укажите соотношение понятия «трудовое законодательство» с понятием «источники трудового права».

Задача 5.

При поступлении на работу в АО «Амурметал» работники Прахов и Волосов заключили трудовой договор на неопределенный срок. В декабре года Прахов вышел на пенсию по старости, но продолжал работать, а Волосову предстояло выходить на трудовую пенсию по старости в ноябре 2011 года. В середине февраля 2012 года оба работника были вызваны в отдел кадров, где инспектор отдела предложила им в соответствии со ст.59 ТК РФ. перейти на срочный отдел кадров, где инспектор отдела предложила им в соответствии со ст. 59 ТК РФ перейти на срочный трудовой договор: Прахову - со следующего года, а Волосову - со дня выхода на пенсию.

Правомерно ли поступает инспектор отдела кадров?

Задача 6.

Составьте схему «принципы трудового права». Перечислите основные нормативные правовые акты, принятые РФ и ее субъектами, образующие трудовое законодательство России.

Тема3. Субъекты трудового права. Правоотношение в сфере труда.

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового права.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Работники(объединения работников) как субъекты трудового права.

Задача 1.

Пациентам психиатрической клиники была прописана трудовая терапия в виде вязания изделий из шерсти. Впоследствии эти вещи реализовывались администрацией клиники. Опекун

одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в суд 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 суда.

Задача 3.

Кольцова работает в Хабаровском филиале Банка Москвы. Кто является её работодателем?

Задача 4.

Генеральный директор АО «Спутник» Иванов на время своего ежегодного отпуска вместо себя назначил и.о. генерального директора Петрова. За время исполнения обязанностей генерального директора Петров уволил с работы Комарова. Комаров обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным, поскольку приказ о его увольнении был подписан не генеральным директором, а и.о. генерального директора.

Какое решение вынесет суд?

Задание

Составьте сравнительную схему правового регулирования отношений возникающих из договора подряда и трудового договора работника. Дайте правовую оценку данным правовым категориям. Укажите правовые последствия несоблюдения правил оформления договорных отношений.

Тема4: Правовое регулирование обеспечения занятости и трудоустройства населения. Правовые основы использования иностранной рабочей силы.

1. Общая характеристика законодательства занятости населения.
2. Понятие (занятость, безработный и подходящая работа).
3. Основные принципы государственной политики в области содействия занятости населения.
4. Права граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.
5. Органы службы занятости ,их права и обязанности.
6. Социальные гарантии и компенсаций безработным. Правовой статус безработного.
7. Правовой статус иностранных работников в сфере труда.

Задача 1.

Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации её в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по её специальности. Она отказалась, считая, что место этой слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?
Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?
Какой будет размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?
Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

Задача 2.

В городском органе занятости доктору Леонову (58 лет), уволенному по несоответствию по состоянию здоровья, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова?
В течение какого срока он может получать пособие по безработице?
Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах?
Каков порядок направления на эти работы?

Задача 3.

Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ.

Правомерно ли поступила служба занятости?
В каких случаях снижается, приостанавливается и прекращается выплата пособия по безработице?
Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?

Задача 4.

Через десять месяцев после получения пособия по безработице машинистка Князева по предписанию врача должна уйти в отпуск по беременности и родам.

Как решается вопрос для безработной об этом отпуске?
Может ли она получать пособие по беременности и родам, в каком размере и где?
Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

Задача 5.

Дубинин имеет три акции АО «Энергомаш» и учится заочно в ДВАГС. Когда он обратился в службу занятости, ему отказали в регистрации его в качестве безработного, мотивируя это тем, что Дубинин является студентом ДВАГС и, поэтому, не может быть признан безработным.

Правильно ли поступила служба занятости?

Задание

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», составьте таблицу «о размерах, порядке и сроках выплаты пособия по безработице».

Тема 5. Понятие, принципы и формы социального партнёрства в сфере труда.

1. Понятие социального партнерства.
2. Представители работников и работодателей.
3. Органы социального партнерства

4. Коллективные переговоры..

Задача 1.

Директор кондитерской фабрики представил мастера Горохову и начальника отдела снабжения Ключеву к награждению правительственными наградами, ни с кем этот вопрос не согласовав. На общем собрании работников организации членом совета работников Зверевой был поднят вопрос о том, что эти лица не заслуживают наград, а ветеранов фабрики - начальника цеха Макарову и механика Слесарева, демонстрирующих все годы образцы труда, обошли, не представили к наградам. Общее собрание предложило директору отозвать представление к наградам на Горохову и Ключеву и заменить его представлением на Макарову и Слесарева. Правомерны ли действия директора фабрики и решение общего собрания работников организации?

Какие вопросы входят в компетенцию общего собрания работников?

Задача 2.

В юридическую консультацию профсоюзов обратился член совета работников завода Кулешов с просьбой уточнить, какие полномочия у работников организации в области управления трудом и в сфере социального развития, а также есть ли у него права по управлению производством.

Составьте ответ Кулешову.

Задача 3.

Коллектив сборочного цеха КнАПО на общем собрании принял требование к администрации о повышении заработной платы и её периодической индексации.

Правомерны ли подобные требования?

Каковы дальнейшие действия сторон?

Тема 6. Коллективный договор и его роль.

1. Коллективные договоры и соглашения.
2. Участие работников в управлении организацией.
3. Ответственность сторон социального партнерства

Задача 1.

Перечислите известные вам локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и укажите порядок их принятия.

Как влияет на порядок принятия локальных нормативных правовых актов создание в коллективе работников, работающих у данного работодателя, профсоюзной организации?

Задача 2.

В АО «Электроприбор» принято решение о проведении структурной перестройки, в результате которой два структурных подразделения должны быть упразднены.

Каковы права работников в создавшейся ситуации: имеют ли они право на получение необходимой информации, вправе ли они требовать сохранения этих подразделений, могут ли они организовать коллективные акции протеста, например забастовку?

Задание

Составьте внутреннюю и внешнюю систему курса трудового права. Конкретно разьясните соотношение трудового права с другими правовыми отраслями.

Тема 7. Права и роль профсоюзов. Трудовой коллектив.

1. Правовые основы деятельности российских профсоюзов.
2. Понятие, задачи и функции профсоюзов.
3. Основные права профсоюзов.
4. Гарантии прав профсоюзов.
5. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

Задача 1.

На общем собрании работников акционерного общества ряд работников-активистов поставили вопрос о создании профессионального союза. В процессе обсуждения возник ряд вопросов, без четкого ответа на которые работники не могли прийти к единому решению. Так, не совсем ясно было, что такое профсоюз и чем он может и должен заниматься на производстве в современных условиях.

Как профсоюз защищает права работников?

Почему работнику выгодно состоять в профсоюзе?

Подготовьте аргументированные ответы на вопросы работников.

Задача 2.

Работодатель организации обратился в органы местного самоуправления с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного в его организации. При этом он ссылаясь на то, что этот профсоюз не зарегистрирован, чем нарушил ст. 8 Закона о профсоюзах. Кроме того, он ссылаясь на то, что профсоюзная организация вмешивается в его решения по вопросам условий трудовых договоров, которые он заключает с поступающими к нему на работу, увольнения и перевода отдельных работников, а также добивается заключения коллективного договора.

Каков порядок создания профсоюзов и чем регулируется их деятельность?

Подлежат ли они регистрации в компетентных органах?

Правомерна ли ссылка работодателя на ст. 8 Закона и почему?

Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюзной организации?

Задача 3.

В организации "Прогресс" образовались три профессиональных союза, представляющих интересы работников трех важнейших профессий. В связи с решением общего собрания работников заключить с руководством "Прогресса" коллективный договор и определить условия труда и заработной платы у профорганов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. В связи с этим они обратились к юристконсульту организации с просьбой дать обоснованные ответы на вопросы: с каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Может ли коллективный договор, заключенный с одним из профсоюзов, быть распространен на работников и других профсоюзов данной организации?

Подготовьте обоснованный ответ юристконсульта.

Задача 4.

В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ.

Законны ли действия работодателя?

Каковы права профсоюзов в области охраны труда?

Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда? На основании чего? Подготовьте развернутый ответ.

Задача 5.

Слесарь Артамонов был уволен за нарушение трудовой дисциплины -прогул в связи с самовольным оставлением им работы. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула, обосновывая это тем, что он решил воспользоваться днями отпуска, который он не смог ранее использовать полностью. При этом он ссылаясь на нарушение работодателем коллективного договора, в котором предусмотрено, что для увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины необходимо учёт мнения профсоюзного комитета организации. Суд в иске Артамонову отказал, сославшись на то, что данное положение коллективного договора противоречит ст.82 ТК РФ, поскольку оно существенно ограничивает права работодателя и не способствует укреплению трудовой дисциплины.

В каких случаях расторжение трудового договора по инициативе работодателя необходимо соблюдение процедуры учёта мнения соответствующего выборного профсоюзного органа?

Правомерно ли включение в коллективный договор указанного условия о порядке увольнения за нарушение трудовой дисциплины?

Как решить данный спор?

Задание

Составьте схему «защита прав профсоюзов»

Тема8. Понятие, стороны, содержание и виды трудового договора.

1. Понятие трудового договора и содержание.
2. Виды трудового договора.
3. Общий порядок заключения трудового договора.
4. Изменение трудового договора.
5. Прекращение трудового договора.

Задача 1.

16-летний Михайлов подал заявление в ресторан "Москва" о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Работодатель потребовал у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве частной собственности, работодатель отказал ему в приеме на работу.

Михайлов обратился с жалобой к районному прокурору.

Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу?

Права ли работодатель?

Что должен предпринять прокурор?

Задача 2.

При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира работодатель потребовал следующие документы: 1) паспорт; 2) трудовую книжку; 3) диплом об окончании вуза; 4) справку о состоянии здоровья; 5) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование работодателя о предоставлении Воробьевой и Орловой всех перечисленных документов?

При ответе сошлитесь на нормативные акты.

Задача 3.

На судостроительный завод обратились с заявлениями о приеме на работу: подросток 15 лет, окончивший 9 классов; офицер, демобилизованный из Вооруженных сил; молодой специалист, направленный на работу, на должность инженера-технолога по окончании вуза. Все они ранее в качестве работников не работали.

Какие документы должны представить указанные выше лица при поступлении на работу?

Как оформляется прием на работу работников?

В течение, какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться и какие сведения в нее заносятся?

Задача 4.

Прокуратура г. Хабаровска в ходе очередной проверки в ряде организаций обнаружила такие факты:

а) на государственном унитарном предприятии "Калибр" работают муж и жена Молодцовы: он начальник цеха, она заведующая медпунктом;

б) в концертном зале "Россия" работают супруги Смирновы: он дирижер, она главный администратор;

в) в прокуратуре края работают супруги Авдеевы: он заместитель прокурора края, она старший помощник прокурора края;

г) кафедрой органической химии университета заведует профессор Литвинов, доцентом этой же кафедры работает его сестра Лимонова.

Законны ли названные случаи совместной службы близких родственников?

Задача 5.

При рассмотрении трудового спора в суде по поводу увольнения с работы каменщика Володяева было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не было приказа. Надо установить, когда именно Володяев вступил в трудовые отношения со строительным управлением, так как от установления этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов. Решите спор по существу.

Задание

Составьте проект приказа о приеме на работу юриста ООО «Ардо».

Задача 6.

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 7.

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

Правомерен ли отказ Митрофанова?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Как разрешить сложившуюся проблему?

Задача 8.

Используя литературу по делопроизводству, составьте проект приказа о переводе на другую работу рабочего инструментального цеха.

Задача 9.

Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 29 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую № 15 того же комбината, расположенную в другом районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 15 связана для нее с длительными поездками.

Определите правомерность этого перевода.

Задача 10.

В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Панюкиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра.

Что в данном случае имеет место — перевод или командировка?

В чем их отличие?

Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задание

Составьте проект приказа об увольнении работника на основании подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Тема 9. Изменение условий и прекращение трудового договора.

1. Понятие изменения трудового договора.
2. Переводы на другую работу и их виды.
3. Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу.
4. Отстранение от работы.
5. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора
6. Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора Отстранение от работы.
7. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора.

Задача 1.

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 2.

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

Правомерен ли отказ Митрофанова?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Как разрешить сложившуюся проблему?

Задача 3.

Используя литературу по делопроизводству, составьте проект приказа о переводе на другую работу рабочего инструментального цеха.

Задача 4.

Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 29 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую № 15 того же комбината, расположенную в другом районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 15 связана для нее с длительными поездками.

Определите правомерность этого перевода.

Задача 5.

В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Панюкиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра.

Что в данном случае имеет место — перевод или командировка?

В чем их отличие?

Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задание

Составьте проект приказа об увольнении работника на основании подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Тема10. Понятие, виды и режим рабочего времени.

1. Понятие и продолжительность рабочего времени.

2. Режим рабочего времени.
3. Виды рабочего времени.

Задача 1.

В связи с прекращением длительного простоя в работе машиностроительной организации, имевшего место из-за финансово-экономических трудностей, и получением весьма выгодного заказа на выпуск новых машин, генеральный директор по согласованию с выборным профсоюзным органом издал приказ об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа (с 7 до 9 часов), мотивируя это тем, что принятое решение будет способствовать быстрейшему выполнению заказа и устранению накопившихся негативных последствий в связи с имевшимся простоем в работе организации.

Законны ли действия руководителя и выборного профсоюзного органа?

Кто осуществляет контроль за продолжительностью рабочего времени работников и его режимом?

Задача 2.

Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к работодателю с просьбой установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Работодатель, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказал Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница?

Каковы основания и порядок его установления?

Законны ли действия работодателя?

Задача 3.

К работодателю обратилась Князева, мать двоих детей, с просьбой установить для нее скользящий (гибкий) график работы, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с её работой. Директор организации отказал в просьбе Князевой, ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка возможность такого режима работы не установлена, кроме того, он не знает, как и на основании чего будут при таком режиме производиться учет её рабочего времени и соответственно оплата труда.

Законна ли просьба работницы?

В чем суть скользящего (гибкого) графика работы?

В отношении каких категорий работников и на основании чего допускается его установление?

Как производится учет рабочего времени при скользящем (гибком) графике работы?

Задача 4.

Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух

выходов на работу в течение смены. Часть работников обратились в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ.

Обоснованны ли требования работников?

Возможен ли соответствующий режим работы?

Каковы условия его введения? На основании чего?

Задача 5.

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 ч. Работники заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а работники часть времени в течение рабочего дня не работали, никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

В чём её суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задание

Составьте проект коллективного трудового договора. Укажите принципы заключения коллективных трудовых договоров.

Тема 11. Время отдыха.

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Отпуска: понятие, виды, порядок представления.

Тема12: Правовое регулирование оплаты труда. Нормирование труда.

1. Понятие оплаты труда и заработная плата.
2. Система заработной платы.
3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
4. Правовая охрана заработной платы.
5. Нормирование труда.

Задача 1.

При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать её, работодатель предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни работодатель пообещал доплатить еще одну повременную тарифную ставку рабочего согласно присвоенному ему разряду.

Не согласившись с таким решением работодателя, работник обратился в суд с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании работников на данном предприятии.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Разрешите спор по существу.

Подготовьте проект решения суда.

Задача 2.

Работник тароремонтного завода Юдин, проработавший на предприятии более 12 лет, был в феврале уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии (пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ). В отношении формулировки причины увольнения он не возражал, но потребовал при оформлении увольнения выплатить ему вознаграждение по итогам годовой работы, ссылаясь на то, что весь предшествующий перед увольнением год он проработал полностью и не совершал никаких проступков. Удовлетворить требование работника работодатель отказался, ссылаясь на действующее на заводе Положение о выплате этого вознаграждения. Работник обратился в комиссию по трудовым спорам завода.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника.

Предложите свой вариант решения данной задачи.

Задача 3.

В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них - электросварщик 4-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно.

В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 20 ч, проработав до 5 ч утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 ч и закончили в 2 ч ночи?

Задача 4.

Бригада монтажников железобетонных конструкций строительного треста согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы по ремонту кровли административного здания треста. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ согласно трудовому соглашению составляла 6 тыс. руб., однако администрация треста выплатила работникам только 4 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на данные работы нормировщиком были допущены ошибки в описании работ и расчете.

Считая, что администрация треста не выполнила условий трудового соглашения, рабочие обратились в суд с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы.

Какое решение должен суд по данному спору?

Решите задачу по существу.

Подготовьте проект решения суда.

Задача 5.

По заданию начальника механического цеха Лебедев, сверловщик 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июня выполнял работы 4-го разряда. Поскольку, по его мнению, оплата труда должна производиться по присвоенному ему разряду, он обратился к администрации с заявлением о выплате межразрядной разницы, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят эпизодический характер и отказываться от их выполнения работник не вправе.

Лебедев обратился в суд с требованием обязать работодателя оплатить межразрядную разницу.

Подлежит ли удовлетворению требование работника?

Каким правовым актом должен руководствоваться суд при вынесении решения по возникшему спору?

Задание: Составьте локального нормативного правового акта АО, касающийся порядка сбора, обработки и передачи персональных данных работника.

Тема13: Гарантии и компенсации.

1. Понятие гарантий и компенсаций.
2. Виды гарантий и компенсаций.
3. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
4. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
6. Другие гарантии и компенсации.

Задача 1.

Приказом генерального директора производственного объединения экономист Смолин был переведен с его согласия на работу в филиал объединения, расположенный в другой местности. При переезде работодатель обеспечил за свой счет перевозку багажа Смолина, выплатил все причитающиеся при переезде суммы на него и его семью. Проработав 4 месяца, Смолин нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить работодатель отказался и потребовал вернуть все компенсационные выплаты, полученные работником ранее при переезде. С заявлением о взыскании этих сумм работодатель обратился в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца?

В каких случаях работник обязан вернуть компенсационные суммы, полученные в связи с переездом в другую местность?

Задача 2.

Повар предприятия общественного питания Руднев, представив соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 ноября донорской крови, обратился к администрации с просьбой предоставить ему 21 ноября день отдыха. В связи с отсутствием ему замены работодатель уговорил работника выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 ноября день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование работника?

Как должен поступить работодатель в данном случае?

Какие гарантии предоставлены донорам законодательством о труде?

Задача 3.

По приказу начальника управления бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, отсутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте.

В каком порядке работодатель должен оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?

Задача 4.

Фролов был вызван в суд в качестве свидетеля. Однако работодатель отказался оплатить Фролову пропущенные по этой причине дни, сославшись на то, что эти дни Фролову должен оплатить суд.

Разберитесь в данной ситуации.

**Тема14: Трудовой распорядок. Дисциплина труда.
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

1. Понятие дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Поощрение работников.
4. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.

Задача 1.

На общем собрании работников цеха машиностроительного завода, где обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами администрации, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить на заводской Доске почета. Работодатель и профсоюзный комитет завода все рекомендации выполнили, кроме последней. Свое решение они мотивировали тем, что мнение собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит им.

Правомерны ли действия работодателя и профкома?

Каковы полномочия общего собрания работников в сфере применения мер поощрения?

Задача 2.

В правилах внутреннего трудового распорядка в числе других содержался пункт, предусматривающий право работодателя с учётом мнения профкома увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участка более чем на три часа. В этих же правилах содержался пункт, предоставляющий работодателю право лишать работников за нарушения трудовой дисциплины премий, предусмотренных действующей в тресте системой оплаты труда.

Законны ли данные правила?

Правомочно ли включение в них указанных пунктов?

Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением действующих норм права?

Задача 3.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Белкиной была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком.

Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений?

Задача 4.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством в связи с 300-летием Санкт-Петербурга и 45-летием непрерывно работы в НИИ «Точпроектмаш» директор института представил главного инженера проекта Громова к государственной награде - ордену «За заслуги перед Отечеством» 3 степени. Правомерно ли такое представление?

Кто в РФ награждает орденами и медалями, и кто может быть награжден орденом «За заслуги перед Отечеством»?

Задача 5.

За образцовое выполнение служебных обязанностей, инициативу, находчивость, самоотверженность и мужество, проявленные при ликвидации угрозы аварийной ситуации, весь личный состав 1-го взвода горноспасательного подразделения г. Владивостока был награжден почетной грамотой начальника управления горного надзора и военизированных горноспасательных частей при Министерстве строительства РФ.

Правомерно ли применение конкретного вида поощрений для всего коллектива?

Какие наступают последствия для конкретного работника?

Задание

Составьте приказ о сокращении численности штатов.

Задача 6.

В правила внутреннего трудового распорядка АО "Победит" было включено условие, согласно которому работодатель имел право к лицам, допустившим повторный брак в течение месяца, применять наряду с другими мерами штраф на сумму 500 руб. Одновременно было предусмотрено, что работникам мастерских, не допустившим брак в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия в размере до 2000 руб.

Законны ли указанные дополнения в правилах внутреннего трудового распорядка?

Каков порядок их применения?

Задача 7.

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики "Ударница" было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 150 руб. для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии, и увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка ?

Задача 8.

За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Винокур бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили две бутылки водки, четыре бутылки пива и распили их. После этого Галкин пошел домой, а Винокур вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом.

Через три дня после дачи письменных объяснений Галкин и Винокур были уволены по п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Законно ли увольнение Галкина и Винокура по п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ?

Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?

Задача 9.

Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием, и работники бухгалтерии не получили премии. Получив письменное объяснение Соловьевой, из которого было видно, что ошибки ею были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей, главный бухгалтер объявил ей выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в суд, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.

Может ли суд изменить меру взыскания?

Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

Тема15: Охрана труда.

1. Понятие и содержание охраны труда, её назначение.
2. Законодательство об охране труда.
3. Основные принципы института охраны труда.
4. Права работника на охрану труда, его гарантии.
5. Организация охраны труда.
6. Обеспечение охраны труда. Правило по технике безопасности и производственной санитарии.
7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
8. Специальные нормы труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
9. Специальные нормы по охране труда несовершеннолетних работников и лиц с пониженной трудоспособностью.

Задача1.

Кормящая мать Севастьянова в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка, а связи с удаленностью своего места жительства от приемного пункта вторичного сырья, где работала. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от заведующего приемным пунктом оплаты за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. Представитель работодателя, к кому обратился за консультацией заведующий приемным пунктом в интересах Севастьяновой, отказалась оплачивать работу, которая, по мнению работницы, признавалась сверхурочной. "Но должны же мне как-то компенсировать это время?" - заявила Севастьянова и обратилась в суд с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерыва на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска.

Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задача 2.

Мелкооптовый магазин заключил трудовой договор с Леско о работе в должности кладовщика. Согласно приказу о зачислении ее на работу работнице был установлен месячный испытательный срок для проверки пригодности к выполняемой работе.

Через три недели после начала работы директор магазина, осматривая складское помещение, указал Леско, что у нее на рабочем месте не порядок: товары и продукция сложены неаккуратно, много мусора, проходы, в нарушение правил противопожарной безопасности, загромождены. На это замечание Леско ответила, что подсобных рабочих ей не дают, несмотря на неоднократные просьбы, а сама таскать ящики не обязана, так как это не входит в ее обязанности, да притом она беременна.

Через два дня после разговора Леско вызвали к инспектору по кадрам и вручили под расписку приказ об освобождении её от работы согласно ст. 71 ТК РФ, как не выдержавшую испытания.

Дайте оценку правомерности действий работодателя.

Задача 3.

Согласно рекомендации медицинского учреждения водитель автопогрузчика предприятия по переработке вторичного сырья Красавин был переведен сроком на два месяца на работу, не связанную с обслуживанием механизмов. Спустя один месяц работник обнаружил, что средний

заработок ему выплатили лишь за первые две недели работы на новом месте. Красавин обратился в бухгалтерию предприятия, где ему на основании действующего законодательства разъяснили, что в таких случаях перевода по состоянию здоровья среднемесячная заработная плата сохраняется только в течение двух недель со дня перевода.

Такое разъяснение не устраивало работника, и он обратился в суд. В своем заявлении работник указал, что его перевели на другую работу, не согласовав этот вопрос с ним. С приказом о переводе он действительно был ознакомлен под расписку, однако не имел возражений, поскольку был уверен в том, что на все время перевода работодатель сохранит за ним средний заработок, который он получал по прежнему месту работы.

При рассмотрении данного трудового спора представитель работодателя разъяснил, что, поскольку перевод на более легкую работу был осуществлен в целях интересов укрепления здоровья работника согласно заключению медицинского учреждения, его согласия на это не требуется.

Разрешите ситуацию по существу

Тема16: Материальная ответственность работников и работодателей.

1. Понятие материальной ответственности и ее значение.
2. Условия наступления материальной ответственности.
3. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб причиненный ею другой стороне этого договора.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником.
5. Материальная ответственность работника.

Задача 1.

Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней.

Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещаться ущерб?

Задача 2.

Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 7 тыс. руб. Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб?

Несет ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнение указанной в задаче работы?

Задача 3.

На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем, если бы члены бригады не проявили инициативу.

Коллектив бригады был лишён премии за невыполнение планового задания и привлечен к материальной ответственности за ущерб, вызванный поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия работодателя?

Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Задача 4.

АО «Дальдизель» предъявило в суд иск к водителю электропогрузчика Танину, заведующему складом Романову, кладовщику Иванову и инженеру Макееву о взыскании с них 30 тыс. руб. Из материалов дела усматривается, что в июне при разгрузке вагона, в котором находились емкости с красителем, управляющий электропогрузчиком Ганин проявил неосторожность, в результате чего часть емкостей упала, содержимое из-за неплотно закрытой крышки вылилось и пришло в негодность, чем, по утверждению истца, предприятию причинен имущественный ущерб на сумму иска.

Согласно должностным инструкциям кладовщик осуществляет руководство работой по выгрузке, погрузке и размещению груза внутри складского помещения. Заведующий складом также обязан организовать и провести с соблюдением правил складирования и техники безопасности погрузочно-разгрузочные работы на складе.

Между тем, как установлено материалами дела, емкости с красителем разгружались не на территории склада, этот груз на склад перевозился на электропогрузчике, именно во время транспортировки часть емкостей и опрокинулась. Кладовщик Иванов пояснил, что принимал груз непосредственно на складе и не мог в этот период находиться у вагона, из которого производилась погрузка на электропогрузчик.

Что касается соответчика Макеева, то согласно должностной инструкции инженера он обязан осуществлять контроль за работой грузчиков, обеспечить надлежащее выполнение погрузочно-разгрузочных работ, следить за правильным использованием техники, малой механизации. Возложение на него этих обязанностей Макеев не отрицал, однако при этом пояснил, что в день причинения ущерба ему администрация предприятия поручила организовать учение по гражданской обороне, поэтому он не мог надлежащим образом выполнять свои основные трудовые обязанности.

Дайте оценку правомерности исковых требований работодателя к каждому из соответчиков.

Имеются ли в данной ситуации условия, необходимые для возложения на указанных работников материальной ответственности?

Подготовьте проект решения суда по данному делу.

Задача 5 .

ООО "Чайка" за испорченную при стирке партию белья выплатило его собственнику 6530 руб. В удовлетворении регрессного иска работодателя к стиральщику Никонову о возмещении на эту сумму ущерба суд отказал, ссылаясь на то, что белье пришло в негодность в результате отбеливания его хлорной известью. При этом суд посчитал, что в этом вины ответчика нет, так как отбеливание он производил по указанию мастера цеха. Между тем, как установлено впоследствии, до этой операции белье было испорчено по вине ответчика, который в нарушение технологии

стирал его вместе с цветным бельем, и оно покрасилось; последующее отбеливание было вызвано только этим обстоятельством.

Законно ли решение суда?

Имеются ли в данной ситуации условия для возмещения материального ущерба, причиненного ответчиком?

Как в дальнейшем должен быть разрешен спор по существу?

Задание

Составьте проект трудового договора с руководителем предприятия. Дайте правовую характеристику его основным условиям.

Задача 6.

Синельников работал водителем автомобиля на автотранспортном предприятии. 30 марта при подъезде к территории АТП его машина провалилась в прикрытый после ремонта досками канализационный люк, в результате чего водитель получил увечье. По заключению МСЭК Синельников потерял 80% профессиональной трудоспособности и был признан инвалидом II группы. По инвалидности Синельникову назначена пенсия в размере 760 руб. После увечья его перевели на другую работу с зарплатой 2270 руб. Его средний заработок до увечья составлял 3460 руб.

В каком размере Синельников получит возмещение вреда здоровью? Будет ли он одновременно получать пенсию по инвалидности и заработную плату по новому месту работы?

Каковы основания, условия и размеры возмещения вреда работодателем?

Задача 7.

Слесарь-ремонтник механического цеха станкостроительной организации Горюшкин, работая в обеденный перерыв на токарном станке и вытачивая для своих нужд деталь, получил травму плечевого сустава. В связи с полученной травмой ему была установлена инвалидность II группы и утрата профессиональной трудоспособности на 60% с переосвидетельствованием через один год. Средний заработок Горюшкина до несчастного случая составлял 4450 руб. Он обратился с заявлением к работодателю о возмещении ущерба, причиненного его здоровью.

Дайте оценку обоснованности требований рабочего. Предложите свой вариант решения данной ситуации.

Подготовьте письменный ответ работнику по поводу его заявления.

Задача 8.

Пивоваров работал в организации по производству картонной тары, выполняя работы, связанные с ремонтом и наладкой оборудования. При ремонте по заданию мастера одного из станков по сборке тары с рабочим произошел несчастный случай: отскочившим от втулки куском текстолита был поврежден правый глаз. По заключению МСЭК он утратил 70% профессиональной трудоспособности сроком на два года, и ему была назначена пенсия в размере 860 руб. в месяц. Средний заработок работника до несчастного случая составлял 3400 руб. в месяц. Пивоваров предъявил к работодателю следующие требования: о возмещении утраченного заработка - компенсацию дополнительных расходов, связанных с поездкой в санаторий и к частному врачу-офтальмологу в другую местность, о необходимости которых подтверждается соответствующим медицинским заключением; о возмещении морального ущерба.

При рассмотрении дела установлено, что причиной несчастного случая явилось небеспечение потерпевшего специальными защитными очками.

Какую ответственность несет работодатель в данной ситуации?

Задача 9.

В связи с аварией, имевшей место по вине предприятия, крановщик Степанов получил увечье. Он полностью потерял профессиональную трудоспособность и был признан инвалидом I группы. По инвалидности Степанову назначили пенсию в размере 1180 руб. Его среднемесячная заработная плата до увечья составляла 5600 руб.

Определите, какая ежемесячная сумма должна выплачиваться работнику в возмещение ущерба в данной ситуации.

Какой орган, и в каком порядке должен вынести решение о возмещении ущерба, причиненного здоровью Степанова?

Подготовьте от имени потерпевшего проект заявления о возмещении ущерба в соответствующий орган.

Тема17: Особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников

1. Понятие единства и дифференциации правового регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации.
5. Работа по совместительству.
6. Работа у работодателей- физических лиц.
7. Труд надомников.
8. Работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
9. Труд педагогических работников.
10. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
11. Иные категории работников, для которых предусмотрены особенности правового регулирования.

Задача 1.

В управление противопожарной службы были приняты на работу, ночным сторожем студент университета Цыганков - на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Скоков — на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко - также на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодного отпуска. Администрация отказала всем, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Являются ли они совместителями?

Какими нормативными актами регулируется труд совместителей?

Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск? Решите данный спор.

Задача 2.

10 марта Титов был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 10 июля Титов был уволен с формулировкой в приказе "уволить в связи с истечением срока временной работы". Через 3 дня Титов вновь был принят на ту же должность, поскольку Козырев продолжал находиться на лечении. 25 декабря Козырев вернулся на работу, а Ти-тов в тот же день был уволен с формулировкой «уволить в связи с возвращением постоянного работника».

Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 10 месяцев работы.

Является ли Титов временным работником?

Каким актом регулируется труд временных работников?

Правомерны ли требования Титова?

Задача 3.

15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Является ли Орлов сезонным работником?

Каким актом регулируется труд сезонных работников?

Как решить дело по существу?

Задача 4.

Возможно ли совместительство по двум руководящим должностям?

Задача 5.

Главный бухгалтер ООО «Мысль» Тургина, работавшая по внешнему совместительству, 1 апреля получила письменное предупреждение об увольнении с 15 апреля в связи с приемом на ее место постоянного работника. В тот же день она обратилась к руководству с просьбой принять ее на эту же должность по основному месту работы.

Правомерно ли будет увольнение Тургиной 15 апреля, если руководитель откажет в ее просьбе?

Задание

Составьте проект перевода на работу юриста ООО «Ардо».

Задача 1.

Комендант общежития технического университета Романова подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении 2 недель администрация университета заявила, что она не смогла подыскать другого подходящего работника на эту должность и организовать передачу материальных ценностей, вверенных коменданту. В связи с этим приказ об увольнении Романовой не был издан. Романова обратилась в профком университета за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Какой ответ, на ваш взгляд, ей должны дать в профкоме?

Задача 2.

Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к работодателю с просьбой возратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако работодатель отказал Шикуновой в возврате заявления и издал приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия работодателя?

Решите спор по существу.

Задача 3.

Бухгалтер кафе "Марс" Макеева 10 августа 2006 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 12 августа 2006 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 24 августа 2006 г. был издан приказ об ее увольнении с 24 августа по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Вправе ли работодатель уволить Макееву до истечения двухнедельного срока?

Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4.

При реорганизации учреждения была представлена на увольнение по сокращению штатов Мухина, экономист планового отдела. Должность ее не была ликвидирована, но на ее место работодатель перевел инженера-экономиста Горского из производственного отдела, где было уменьшено число инженеров.

На заседании профсоюзного комитета при обсуждении вопроса о даче согласия на увольнение представитель работодателя заявил, что Горский лучше знает производство и имеет большой опыт работы. Члены комитета профсоюза, соглашаясь с доводами работодателя в отношении квалификации Мухиной, считали необходимым учесть, что Мухина имеет ребенка шести лет и мужа-студента, работает она в учреждении дольше, чем Горский (на различных работах). От предложения другой работы Мухина отказалась, так как она оплачивается на 200 руб. меньше.

Кто из указанных лиц имеет преимущественное право оставления на работе при увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ?

Задача 5.

Учительница математики Подольской средней школы № 5 Сергеева была уволена с работы на основании пп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ.

Сергеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Подлежит ли Сергеева восстановлению на прежней работе?

Задание

Составьте перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных не в ст. 81, а в иных статьях ТК РФ.

Тема 18. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

2. Ведомственный контроль.

3. Федеральная инспекция труда.

4. Государственный надзор за соблюдение требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах.

5. Федеральный Государственный энергетический надзор.

6. Федеральный Государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

7. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Тема 19. Способы защиты трудовых прав и свобод.

1. Самозащита работниками трудовых прав.
2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

ТЕМА 20. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в КТС..

1. Понятие индивидуального трудового спора.
2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения трудовых споров.
4. Образование комиссий по трудовым спорам.
5. Компетенции комиссии по трудовым спорам.
6. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам.
7. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
8. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание.
9. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.
10. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам

Тема21. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.

1. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
3. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
4. Освобождение работников от судебных расходов.
5. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.
6. Удовлетворение денежных требований работника
7. Исполнение решений о восстановлении на работе.
8. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Тема 22. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

1. Понятие коллективного трудового спора.
2. Примирительные процедуры.
3. Примирительная комиссия.
4. Участие посредника.
5. Трудовой арбитраж.
6. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
7. . Право на забастовку. Объявление забастовки.
8. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
9. Незаконные забастовки.
10. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

11. . Ответственность работников за незаконные забастовки.

Тема 23. Международно-правовые регулирования труда.

1. Понятие международно-правового регулирования труда.
2. Принципы международно-правового регулирования труда.
3. Источники международно-правового регулирования труда.
4. Субъекты международно-правового регулирования труда.
5. Классификация конвенций и рекомендаций МОТ о труде.
6. Форма выражения международных норм о труде.

2.5. Тесты по трудовому праву.

1. Основным, кодифицированным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Российской Федерации, является:

- А) Конституция Российской Федерации;
- Б) Кодекс законов о труде 1971 года;
- В) Трудовой кодекс РФ;
- Г) Локальный нормативный акт.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации вступил в силу:

- А) с 1 января 2003 года;
- Б) с 4 июля 2000 года;
- В) с 1 февраля 2002 года;
- Г) с 21 декабря 2001 года.

3. Трудовое право регулирует:

- А) индивидуально-трудовые отношения;
- Б) индивидуально-трудовые отношения и общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями;
- В) отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями;
- Г) отношения по социальной защите граждан.

4. Общественные отношения по привлечению работника к материальной ответственности являются:

- А) индивидуально-трудовыми;
- Б) непосредственно связанными с трудовыми;
- В) личными имущественными отношениями, составляющими предмет гражданского права;
- Г) неправовыми отношениями

5. Основанием возникновения индивидуально-трудовых отношений является:

- А) волеизъявление работника;
- Б) трудовой договор;
- В) подача заявления в службу занятости;
- Г) акт направления на работу.

6. Сторонами индивидуально-трудового отношения являются:

- А) работник и работодатель;
- Б) работник, биржа труда, работодатель;
- В) работодатель и совет трудового коллектива;
- Г) работник и представитель работодателя (администрация).

7. Метод трудового права – это:

- А) система нормативно-правовых актов;
- Б) совокупность способов и приемов, с помощью которых урегулированы индивидуально-трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями;
- В) система индивидуально-правовых актов
- Г) система рекомендательных актов.

8. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) является проявлением метода:

- А) индивидуально-договорного;
- Б) коллективно-договорного;
- В) саморегулирования;
- Г) локального.

9. Система отрасли трудового права включает части:

- А) Общую, Особенную и Специальную;
- Б) Общую и Особенную;
- В) Основную и Дополнительную;
- Г) Общую и Специальную.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ – это:

- А) нормативный правовой акт;
- Б) правоохранительный акт;
- В) судебный прецедент;
- Г) нормативный праворазъяснительный акт.

11. Акты органов местного самоуправления действуют в пределах:

- А) определенной организации;
- Б) территории соответствующего субъекта Российской Федерации;
- В) территории соответствующего муниципального образования;
- Г) территории нескольких субъектов Российской Федерации.

12. Правила внутреннего трудового распорядка – это:

- А) нормативное соглашение;
- Б) правоохранительный акт;
- В) локальный нормативный акт;

Г) правоприменительный акт правоустанавливающего характера.

13. Локальные нормативные акты не вправе принимать:

- А) работодатели - физические лица;
- Б) работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- В) некоммерческие организации;
- Г) организации с иностранными инвестициями.

14. В каком правовом акте нельзя предусматривать случаи, когда работодатель обязан направить проект локального нормативного акта организации в выборный орган первичной профсоюзной организации?:

- А) в Трудовом кодексе РФ;
- Б) в коллективном договоре;
- В) в трудовом договоре;
- Г) в соглашении как акте социального партнерства.

15. Приказ о приеме работника на работу является:

- А) праворазъяснительным актом;
- Б) правоприменительным актом правооформляющего характера;
- В) локальным актом;
- Г) правоприменительным актом правоустанавливающего характера.

16. Решение суда о восстановлении работника на работе является:

- А) нормативным актом;
- Б) праворазъяснительным актом;
- В) правоохранительным актом;
- Г) локальным актом.

17. Система социального партнерства в РФ включает следующие уровни:

- А) международный, территориальный и уровень организации;
- Б) федеральный, отраслевой;
- В) федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации;
- Г) международный, федеральный, региональный, отраслевой территориальный, индивидуальный.

2.6.Оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации.

Перечень вопросов к экзамену 1.

1. Особенности регулирования труда надомников.
2. Понятие трудового договора (виды и сроки).
3. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника
4. Выходные и нерабочие праздничные дни.
5. Основания возникновения трудовых отношений.
6. Субъекты трудового права.
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
8. Понятие материальной ответственности.

9. Особенности регулирования труда лиц работающих по совместительству.
10. Представители работников и работодателей.
11. Понятие трудового права.
12. Основные понятие по охране труда.
13. Особенности регулирования труда надомников.
14. Понятие нормирования труда.
15. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
16. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.
17. Основания расторжения трудового договора по инициативе работника.
18. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве.
19. Понятие коллективные переговоры.
20. Система отрасли права.
21. Понятие правил внутреннего трудового распорядка предприятия.
22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска
23. Суммированный учет рабочего времени
24. Основные права и обязанности работника и работодателя.
25. Понятие перерывов в работе.
26. Прекращение трудового договора.
27. Исчисление сроков.
28. Органы социального партнерства.
29. Понятие испытания при приеме на работу.
30. Понятие стимулирующих выплат.
31. Понятие правоотношения.
32. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.
33. Формы оплаты труда.
34. Система социального партнерства.
35. Понятие неполного рабочего времени.
36. Выходное пособие.
37. Оплата труда в выходные и праздничные дни.
38. Понятие гарантии и компенсации.
39. Исчисление средней заработной платы труда.
40. Понятие режима рабочего времени.
41. Материальная ответственность работника.
42. Цели и задачи трудового законодательства.
43. Понятие поощрения за труд.
44. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
45. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
46. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.
47. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
48. Оплата труда в ночное время.
49. Понятие трудовой книжки.
50. Материальная ответственность работодателя перед работником.
51. Понятие коллективного договора.
52. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
53. Требования охраны труда.
54. Изменение существенных условий трудового договора.
55. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
56. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
57. Понятие особенности регулирования труда.

58. Понятие служебной командировки.
59. Понятие времени отдыха.
60. Понятие трудовых отношений.
61. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
62. Понятие ненормированного рабочего дня.
63. Заключение трудового договора.
64. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
65. Понятие источников трудового права.
66. Понятие дисциплинарных взысканий, порядок применения и снятия.
67. Понятие отпуска без сохранения заработной платы.
68. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
69. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.
70. Понятие ученического договора.
71. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной ответственности
72. Понятие отстранение от работы.
73. Трудовые отношения возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.
74. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации.
75. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу.
76. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.
77. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании
78. Вступление трудового договора в силу.
79. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
80. Особенности регулирования труда педагогических работников.
81. Особенности регулирования труда работников транспорта.

Перечень вопросов к экзамену 2.

1. Понятие трудового права и предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Цели и задачи трудового законодательства.
6. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
7. Источники трудового права.
8. Субъекты трудового права.
9. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.
10. Понятие трудовых отношений и основания возникновения трудовых отношений.
11. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.
12. Понятие социального партнерства(стороны, уровни и формы).
13. Органы социального партнёрства.
14. Ведение коллективных переговоров (порядок, гарантии).
15. Понятие коллективного договора (структура, порядок, действие и изменение).
16. Понятие соглашения и его виды.
17. Регистрация и контроль коллективного договора.
18. Ответственность сторон социального партнерства.

19. Понятие трудового договора (виды и сроки).
20. Понятие срочного трудового договора и расторжение срочного трудового договора.
21. Вступление трудового договора в силу.
22. Заключение трудового договора.
23. Понятие трудовой книжки.
24. Испытание при приеме на работу.
25. Изменение трудового договора.
26. Понятие перевода на другую работу и перемещение.
27. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
28. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
29. Отстранение от работы.
30. Общие основания прекращения трудового договора.
31. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
32. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
33. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
34. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.
35. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.
36. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
37. Понятие неполного рабочего времени.
38. Продолжительность ежедневной работы (смены).
39. Понятие работы в ночное время.
40. Понятие работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
41. Понятие сверхурочная работа.
42. Понятие режима рабочего времени.
43. Понятие ненормированного рабочего дня.
44. Понятие работы в режиме рабочего времени.
45. Понятие сменная работа.
46. Суммированный учёт рабочего времени.
47. Понятие разделение рабочего дня на части.
48. Понятие и виды времени отдыха.
49. Перерыв в работе.
50. Понятие выходного дня.
51. Нерабочие праздничные дни.
52. Понятие отпуска.
53. Понятие отпуска без сохранения заработной платы.
54. Понятие заработной платы (установление, порядок и место выплаты, ограничение.).
55. Исчисление средней заработной платы.
56. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширенных зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
57. Оплата сверхурочной работы.
58. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.
59. Оплата труда в ночное время.
60. Оплата времени простоя.
61. Понятие нормирование труда (нормы труда, введение, замена и пересмотр норм труда).
62. Понятие гарантий и компенсаций.
63. Понятие служебной командировки (гарантии и компенсации).

64. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.
65. Выходные пособия.
66. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.
67. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.
68. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.
69. Понятие дисциплины труда и трудовой распорядок.
70. Понятие правил внутреннего распорядка.
71. Поощрения за труд, их виды и порядок применения.
72. Дисциплинарная ответственность работников; меры взыскания и порядок их наложения.
73. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.
74. Понятие ученического договора; его содержание, срок, форма, права и обязанности сторон.
75. Понятие охраны труда; государственная политика и государственное управление в области охраны труда.
76. Государственные нормативные требования охраны труда.
77. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
78. Обязанности работника в области охраны труда.
79. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
80. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
81. Понятие материальной ответственности в трудовом праве и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
82. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности.
83. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее отличия от гражданско-правовой (имущественной) ответственности.
84. Ограниченная и полная материальная ответственность работника.
85. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.
86. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.
87. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
88. Регулирование труда руководителей организации и лиц, работающих по совместительству.
89. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, сезонных работников и работающих вахтовым методом.
90. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, надомников и религиозных организаций.
91. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
92. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
93. Особенности регулирования труда педагогических, медицинских работников и работников транспорта.
94. Особенности регулирования труда творческих работников и профессиональных спортсменов.
95. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

96. Федеральная инспекция труда: система, основные задачи и принципы деятельности; правовой статус государственных инспекторов труда.
97. Формы защиты трудовых прав работников профсоюзами и профсоюзный контроль.
98. Самозащита работниками трудовых прав.
99. Понятие трудовых споров и их классификация, причины и условия возникновения.
100. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и подведомственность индивидуальных трудовых споров.
101. Порядок образования КТС и рассмотрения в них индивидуальных трудовых споров.
102. Порядок принятия и исполнения решения КТС.
103. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах и исполнение решений по спорам.
104. Понятие и стороны коллективных трудовых споров.
105. Этапы и порядок осуществления примирительных процедур по разрешению коллективного трудового спора.
106. Право на забастовку и порядок его реализации.
107. Незаконные забастовки и ответственность за их проведение.
108. Понятие, субъекты и источники международного - правового регулирования труда.
109. Понятие занятости населения.
110. Ежегодные дополнительные отпуска.

2.7. Контрольное задание по трудовому праву для студентов заочного отделения.

ВАРИАНТ №1 от «А-М»

ЗАДАЧА №1

С. Выполнял обязанности повара в кафе «А» ЗАО с 19.10.2009г. До начала трудовых отношений имелась устная договоренность об условиях оплаты труда, с лицом И., который являлся учредителем ЗАО кафе «А», но не являлся руководителем данного кафе и не имел права подписи. Основная часть заработной платы составляла 4330руб., дополнительное вознаграждение-10% фактически произведённой и реализованной продукции. Трудовые отношения надлежащим образом оформлены не были, заработная плата не выплачивалась, в связи с этим С. с 27.12.2009г. отказался продолжать трудовые отношения с кафе «А» ЗАО.

С. просил работодателя признать трудовой договор между ним и ЗАО заключённым с момента фактического допущения к работе, выплатить заработную плату в размере 11120 руб., дополнительное вознаграждение –

23 178 руб., оплату за работу мойщика посуды, выполняемую по совместительству-9670 руб. Работодатель отказался это признать так, как ЗАО в трудовых отношениях с истцом не состояло и не состоит так, как С. не устроила форма договора, заключаемого при трудоустройстве, а также требования о материальной ответственности, в связи с чем С. к исполнению трудовых обязанностей не приступил, приказ о приёме на работу С. не издавался, заработная плата не начислялась и не выплачивалась. С. обратился в суд. Суд отказал в удовлетворении исковых требований.

Вопрос: Почему суд отказал в удовлетворении исковых требований?

Теоретические вопросы:

2. Социальное партнерство, Коллективный договор.
3. Дисциплина труда.

ВАРИАНТ № 2. от «П-Я»

Задача №1

Т. с 27.05.2009г. по 31.07.2009г. работал у С. в должности кладовщика на складе хозяйственных товаров. При поступлении на работу никаких договоров не заключал, с приказом на работу ознакомлен не был. По устной договоренности с С. размер заработной платы должен был составлять 15000рублей ежемесячно, однако по происшествии двух месяцев Т. заработной платы ни разу не получал. Выйдя на работу 01.08.2009г., работодатель сообщил, что Т. уволен, без объяснения причин, и что трудовую книжку передаст ему позже. 03.08.2009г. Т. отдал трудовую книжку, в которой имелась запись об увольнении на основании приказа № 15 от 01.07.2009г. по п.4 ст.77 ТК РФ, несмотря на то, что Т. фактически отработал по 31.07.2009г. включительно. В связи с указанным Т. считал своё увольнение незаконным, поскольку работодателем не была соблюдена процедура увольнения, так как Т. не был уведомлен об увольнении за три дня. В этой связи он просил суд восстановить его на прежней работе в должности кладовщика, взыскать невыплаченную заработную плату за отработанное время в размере 32 565руб. и за время вынужденного прогула-19 888руб., из расчёта 15000руб. в месяц на день вынесения решения, компенсацию морального вреда в размере двух месячных окладов. Какое решение вынесет суд?

Теоретические вопросы:

2. Трудовой договор.
3. Гарантии и компенсации при направлении в служебную командировку.

3. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

3.1. Нормативно-правовые акты.

1. Конституция Российской Федерации, принята на всенародном референдуме 12 декабря 1993 г. М.: 2010.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ. (изм.2012г.)
3. Уголовный кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, КноРус, 2012.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001г. № 195-ФЗ. (изм.2012г.).
5. « О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004г. № 79-ФЗ. (изм.2012г.).
6. « О государственной тайне» от 21.07.1993г. № 5485-1. (изм.2012г.).
7. « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995г. № 181-ФЗ(изм.2012г.).
8. « О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (изм.2012г.).

3.2. Основная литература:

1. Рыженков А.Я. Трудовое право России/ А.Я. Рыженков., В.М. Мелихова, С.А.Шаронов.: Юрайт, 2011.-541с.
2. Гейхман В. Л. Трудовое право / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. : Юрайт, 2011. – 528 с.
3. Гейхман В. Л. Трудовое право. Практикум. Учебное пособие для вузов. – М. : Юрайт, 2011. – 285 с. Гусов К. Н. Трудовое право России учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 496 с.

4. Гребенщиков А. В. Трудовое право России: учебник / А. В. Гребенщиков, Е. Н. Доброхотова, С. П. Маврин. – М.: Норма, 2010 – 656 с.
5. Желтов О. Б. Трудовое право России. Курс лекций. Серия: Учебный курс: кратко и доступно / О. Б. Желтов, Т. А. Сошникова – М. : Эксмо, 2011. –272 с.
6. Киселев И. Я. Трудовое право. Серия: Российское юридическое образование / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. А.М. Лушникова. – М. : Эксмо, 2011. – 608 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. – М. : Контракт, Инфра-М, 2010. – 576 с.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. – М. : Юрайт, 2011. – 944 с.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов / под ред. С. П. Маврина, В. А. Сафонова. – М. : Проспект, 2011. – 752 с.
10. Трудовое право России. Практикум / под ред. В. В. Коробченко. изд. 2-е, перераб. и доп. - СПб. : Изд-во СПбГУ, 2009.
11. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
12. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
13. Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник. Краткий курс – 3-е изд., испр., доп. и перераб. / Ю. П. Орловский, Л. А. Чиканова. – М. : Инфра-М, контракт, 2010. – 480 с.
14. Оробец В. М. Трудовое право : учебное пособие / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. – М.: Питер, 2010 – 272 с Трудовое право России : учебник / Ж.А. Горбачева и др.; / под ред. А.М. Куренного. – М. : Юристъ, 2008. – 493 с.
15. Трудовое право : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : Проспект, 2011. – 624 с.
16. Трудовое право России / под ред. Ю. П. Орловского. – М. : Контракт, Инфра-М, 2010. – 656 с.
17. Трудовое право. Практикум / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой – М. : Юрайт, 2011 – 288 с.
18. Трудовое право России. Прогрессивный учебник+CD. – 2-е изд. / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М. : «Юрайт», 2010. – 671 с.
19. Трудовое право России. Практикум / под ред. И. К. Дмитриевой, А. М. Куренного. Серия: Образование. – М. : Юстицинформ, 2011. – 792 с.

3.3Дополнительная научная литература :

Монографии

1. Агафонова Г. А. Судебная практика по трудовым спорам. / Г.А. Агафонова, К.Н. Гусов, О. А. Егорова. – М. : Проспект, 2010. – 304 с.
2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции 2009. - 337 с.
3. Андреева Л. А. Прекращение трудового договора. Законное и незаконное увольнение с работы / Л. А. Андреева, С. В. Кулакова, О. М. Медведев. – М. : МГИУ, 2009. – 168 с.
4. Анисимов Л. Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры : учебное пособие для студентов вузов / Л. Н. Анисимов – М.: ВЛАДОС, 2009. – 400с. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э.Н. Бондаренко. – СПб.: Юридический центр «Пресс», 2009. – 226 с.
5. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении: монография / Э.Н. Бондаренко. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2009. – 224 с.

6. Буянова М. О. Трудовые споры: учебно-практическое пособие / М. О. Буянова. – М. : Проспект, 2010. – 304 с.
7. Викторов И.С. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля / И. С. Викторов, А. Ж. Макашева, Б. Н. Шалыгин. – М. : Юрлитинформ, 2010 – 568 с.
8. Гвоздицких А. В. Дискриминация в трудовых отношениях : Рекомендации по процессуальной работе представителя / А. В. Гвоздицких. – М. : ЦСТП, 2008. – 104 с.
9. Герасимова И. Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека / И. Герасимова ; под ред. А. Гвоздицких. – М. : ЦСТП, 2010. – 112 с.
10. Горохов Б. А. Трудовые споры. Чему не учат студентов / Б. А. Горохов. – М. : Проспект, 2011. – 144 с.
11. 12. Губенко М. И. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации. Монография / М. И. Губенко. – М. : Феникс, 2009. – 128 с.
12. Губенко М. И. Мораль. Нравственность. Трудовое право / М. И. Губенко. – Ростов-на-Дону : ЗАО «Росиздат», 2009. – 112 с.
13. Гусов К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект – 2008. – 268 с.
14. 15. Гусов К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина. – М. : Проспект, 2011. – 176 с.
15. Данилов, Е. П. Трудовые споры : Комментарии. Адвокатская и судебная практика. Нормативные акты / Е. П. Данилов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009. – 496 с.
16. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: монография / Н. И. Дивеева. – Барнаул: Азбука, 2008. – 248 с.
17. Дискриминация в сфере труда: теория и практика : Научно-практический сборник. – М. ЦСТП, 2008. – 272 с.
18. 19. Дзарасов М. Э. Ответственность в трудовом праве. Монография / М. Э. Дзарасов. – М. : МГИУ, 2009. – 112 с.
19. Договоры о труде в сфере действия трудового права. Учебное пособие / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – 256 с.
20. Драчук М. А. Субъекты трудового права : монография / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. – 336 с.
21. Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации : учебно-методическое пособие / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2008. - 316 с.
22. Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве. Монография / В. Б. Дресвянкин. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2007. – 136 с.
23. Ершов В. А. Работа по совместительству: юридические аспекты В. А. Ершов. - М.: ГроссМедиа Российский бухгалтер (РОСБУХ), 2008. - 112 с.
24. Жилин Г. А. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г. А. Жилин, В. В. Коробченко, С. П. Марин, А. Ф. Нуртдинова, В. А. Сафонов; под ред. С.П. Маврина. – М. : Проспект, 2011. – 296 с.
25. Иванов, С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А.Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. - М.: Наука, . - 368 с.
26. Касьянова Г. Ю. Ответственность работника и работодателя / Г. Ю. Касьянова. – М. : АБАК, 2011. – 168 стр.
27. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учеб. / И.Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 360 Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М. : Изд-во Эксмо, 2007. – 608 с.
28. Костян И. А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. Серия: Библиотека журнала «Справочник кадровика» / И. А. Костян. – М. : Международный центр финансово-экономического развития, 2009. – 320 с.

29. Костян И. А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовая правовая аспекты. Монография. – М. : Проспект. 2009. – 16,5 п.л.
30. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Серия: Образование / А. М. Куренной. – М. : Юстицинформ, 2010. – 192 с.
31. Курс российского трудового права. В 3-х т. / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2007.
32. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Монография. Книга 1 / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. – М. : Статут, 2007. – 304 с.
33. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга 2 / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. Коллективное трудовое право. – М. : Статут, 2009. – 192 с.
34. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 432 с.
35. Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование) : монография : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – с 203.
36. Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании. Монография / Н. Л. Лютов. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
37. Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б. Г. Мазманова. – М. : Дело и Сервис, 2010. – 432 с.
38. Оробец В. М. Конституционно-правовое регулирование рассмотрения трудовых споров в России / В.М. Оробец. – М.: НИИ Труда, 2010. – 297 с.
39. Права работодателей в трудовых отношениях. Серия: Новейший юридический справочник / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. – М. : Эксмо, 2010. – 480 с.
40. Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора. Монография / Р. Н. Рахматуллина. – М. : Волтерс Клувер РАП, 2010. – 138 с.
41. Российский ежегодник трудового права. – 2007. – № 3 / под ред Е. Б. Хохлова. – СПб. : ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2009. – 600 с.
42. Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4 / под ред Е. Б. Хохлова. – СПб. : ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2009. – 688 с.
43. Российский ежегодник трудового права. – 2009. – № 5 / под ред Е. Б. Хохлова. – СПб. : ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2010. – 576с.
44. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения. Материалы 6-й Международной научно-практической 46 конференции 6-29 мая 2010 года на базе Московской государственной юридической академии имени О.Е.Кутафина. – М. : Проспект, 2011. – 720 с.
45. Тихомирова Л.В. Служебная командировка Л. В. Тихомирова. – М. : Издательство: Тихомиров М.Ю., 2009. – 62 с.
46. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (история, философия, проблемы систем и источников): монография. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.
47. Черняева Д. В. Международные стандарты труда. Международное публичное трудовое право Д. В. Черняева. – М. : КноРус, 2010. – 232 с.
48. Черняева Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права Д. . Черняева. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
49. Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации С. Ю. Чуча. – М. : Вердикт-1, 2007. – 312с.

3.4. Периодические издания.

1. "Больничные и другие пособия по социальному страхованию" (Семенихин В.В.) "ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2011.

2. "Возмещение убытков, причиненных налоговыми органами (их должностными лицами)" (Долгополов О.И.) "Налоговый вестник", 2010.
3. Коробченко В. В. Защита трудовых прав и интересов работников В. В. Лютов Н. Л. Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых
4. Миронов В. И. Пропуск работником срока для обращения в судебные органы Миронова А. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника 2009
5. Мухомедьярова Л. В. Создание и деятельность комиссии по трудовым спорам 2008
6. Нестерова Т. А. Судебная реформа и защита трудовых прав Т. А. Нестерова Федеральная инспекция труда в системе защиты трудовых прав 2009
7. Нуртдинова А. Защита трудовых прав работников А. Ф. Нуртдинова Хозяйство и право Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт 2010
8. Патракова М. В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения 2009
9. Соловьев А. В. Досудебное разрешение коллективных трудовых 2011
10. Соловьев А. В. Как воспринимать новшества трудового законодательства, 2009
11. Соловьев А. В. Коллективный конфликт и Трудовой кодекс Российской 2009
12. Соловьев А. В. Разрешение коллективных трудовых споров 2010
13. Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры Черкашина А. К вопросу о дальнейшем развитии судебной защиты трудовых прав А. Сошникова Законодательство и экономика. – 2007. – № 8.
14. Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников О. В. Абрамова Трудовое право. – 2007. – № 6. – С. 34-35.
15. Абрамова О. В. Рассмотрение коллективных трудовых споров О.В. Абрамова
16. Адекватные термину «санкционированная забастовка» А. В. Соловьев Вопросы трудового 2010
17. Алескеров Ф. Т. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам 2009
18. Андреев В. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам на 2008
19. Анисимов А. Совершенствование трудового права и трудовой юстиции в 2008
20. Баркашова С. В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров 2008
21. Вальковой А. Ф. Трудовой арбитражный суд и его роль в разрешении Вопросы трудового права. – 2009. – № 4.
22. «Моральная» неустойка (Миронова Е., Аверина О.) // "ЭЖ-Юрист", 2010, N 22
23. Деловая репутация юридического лица и ее защита (Федоров П.Г.) "Законодательство и экономика", 2010, N 11
24. Истечение срока судебной защиты не исключает возможности предъявления новых исковых требований, для которых сроки не установлены (Миронов В.И.) "Трудовое право", 2011, N 7.
25. Компенсация гражданам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Семенихин В.) Финансовая газета. Региональный выпуск", 2009, N 18
26. Моральный вред и страхование (Соловьев А.) "Финансовая газета", 2011, N 2
27. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника (Феофилактов А.С.) "Трудовое право", 2010, N
 - a. 1.
28. Свободный и равный труд - с позиции закона и здравого смысла (Зудина Л.) // "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2010, N 3.
29. Современные вызовы социально-трудовых проблем (Халдеева Н.В.) // Трудовое право. - 2010. - N 3.

3.5. Интернет-ресурсы.

1. 1. Официальный сайт Международной организации труда (русскоязычная версия) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm>. – Загл. с экрана.
2. Официальный сайт Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.minzdravsoc.ru/docs>. – Загл. с экрана.
3. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rostrud.ru/>. – Загл. с экрана.
4. Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://fnpr.org.ru/?cat=1>. – Загл. с экрана.
5. Ассоциация «Юристы за трудовые права» профсоюзов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lpa.ru/?id=338&expmids=%7B25%7D>. – Загл. с экрана.
6. Все о трудовых правах [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trudprava.ru/ibp.php?id=1>. – Загл. с экрана.

3.6. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

7. Информационно-правовая система («Гарант», «КонсультантПлюс»)
8. www.garant.ru – информационно-правовой портал «Гарант».
9. www.consultant.ru – официальный сайт компании «Консультант Плюс».
10. <http://www.ksrf.ru> – сайт Конституционного Суда РФ. <http://www.supcourt.ru> – сайт Верховного Суда Российской Федерации.
11. <http://www.genproc.gov.ru/> – сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации.
12. Электронно-библиотечная система КУБГУ

4. Методические рекомендации по изучению дисциплины для студентов.

Изучение дисциплины «Трудовое право» осуществляется в форме учебных занятий под руководством профессорско-преподавательского состава кафедры и самостоятельной подготовки обучающихся. Основными видами учебных занятий по изучению данной дисциплины являются: лекционное занятие; лабораторное (практическое) занятие; деловые игры; консультация преподавателя (индивидуальная, групповая); доклады, научные сообщения и их обсуждение и т.д., в том числе с использованием мультимедийного сопровождения. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного и проблемно-деятельностного обучения.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение семинарских занятий с более подробным рассмотрением ключевых проблем дисциплины;

Помимо устного изложения материала, в процессе лекций предполагается использовать аудиовизуальную поддержку в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных, документальных и художественных фильмов по теме лекции.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме текущей, предварительной и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения знаний обучающимися; сформированности у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; выявления обучающихся, способных к научным исследованиям по проблемам дисциплины; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях;
- по результатам рубежного контроля уровня усвоения знаний (с помощью тестовых заданий или контрольных вопросов);
- по результатам выполнения обучающимися индивидуальных заданий;
- по результатам проведения деловых игр;
- по результатам выполнения курсовой работы;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Контроль выполнения обучающимися каждого вида работ может осуществляться поэтапно и служит основанием для предварительной и промежуточной аттестации по дисциплине.

Предварительная аттестация обучающихся проводится преподавателем в целях подведения предварительных итогов текущей успеваемости, анализа состояния учебной работы обучающихся, выявления неуспевающих, оперативной ликвидации задолженностей.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков обучающихся по дисциплине требованиям ГОС ВПО по специальности в форме зачета и экзамена.

Зачет проводится в 3 семестре после завершения изучения программы курса..

Форма проведения зачета определяется кафедрой (устный – по билетам или путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование, коллоквиум и др.). Оценка по результатам зачета носит недифференцированный характер – зачтено / не зачтено.

Выполнение курсовой работы направлено на углубленное изучение проблемных вопросов дисциплины и представляет собой научно-практическое исследование. Оценка по результатам защиты курсовой работы носит дифференцированный характер и выставляется по 5-ти балльной системе.

Экзамен проводится в 4 семестре после завершения изучения дисциплины. Форма проведения экзамена – устный по билетам. Оценка по результатам экзамена носит дифференцированный характер и выставляется по 4-х балльной системе.

4.1. Лекции и их конспектирование

Лекция – одна из основных форм обучения студентов. С помощью лекций, которые читаются профессорами, доцентами, студенты знакомятся с основными научно-теоретическими и практическими положениями, проблемами того или иного учебного курса, получают направление и рекомендации по самостоятельной работе с учебником, монографиями, учебными пособиями и первоисточниками. Лекция, особенно проблемного характера, дополняет учебники и учебные пособия, содержит обзор новейшего законодательного и другого нормативного материала, юридической практики, методические советы по организации самостоятельной работы, рекомендации по подготовке к семинарским или практическим занятиям. Она оказывает существенное эмоциональное влияние на студентов, будит мысль, формирует интерес и желание глубоко разобраться в освещаемых лектором проблемах.

Необходимо очень внимательно слушать лектора и конспектировать основные положения лекции. Записывать надо сущность излагаемых проблем, выводы, а также те положения, на которые лектор обращает особое внимание. Предлагаемые определения нужно записать дословно и подчеркнуть. Конспектируя, студент должен отграничить основные положения (тезисы) от аргументации.

Обоснования, доказательства, фактические данные, примеры из практики, другие детали следует заносить в конспект в зависимости от их значения и не слишком подробно, чтобы успевать фиксировать новый материал, к которому перейдет лектор. Если лектор излагает

содержание дискуссии по какой-то проблеме, можно записать лишь наиболее распространенную, по мнению лектора, точку зрения. В тех случаях, когда лектор приводит обоснования либо фактические данные со ссылками на справочники, сборники нормативных актов, различные книги или другие источники, целесообразно отметить в конспекте лишь наименование источника, соответствующую страницу в нем или номер статьи в правовом акте.

В ходе конспектирования надо записывать методические рекомендации лектора, касающиеся изучения тех или иных проблем. Желательно сразу делать заметки по поводу положений лекции, которые студент не понял, а также записывать незнакомые термины и выражения. На ближайшем семинаре следует уточнить у преподавателя эти положения и смысл терминов, а затем внести соответствующие поправки в конспект.

Неясный для студента вопрос, особенно если он носит общий, а не частный характер, можно задать в ходе лекции.

Для конспектирования каждого предмета надо иметь отдельную тетрадь.

При конспектировании желательно использовать ручки или карандаши нескольких цветов (один цвет – для определений и выводов, другой – для аргументов и т.д.). Наиболее распространенные слова (термины) можно обозначать условными знаками.

В тот же день или на следующий, пока в памяти еще свежи проблемы, освещенные в лекции, конспект полезно доработать, привести в порядок, дополнить с учетом рекомендованной литературы, исправить и т.п. По такому конспекту будет удобно вспомнить учебный материал в период экзаменационной сессии. Само конспектирование и последующая работа над конспектом лекций – важный творческий процесс, который стимулирует умственные силы студента.

Умение конспектировать лекции вырабатывается практикой. Этому помогает конспектирование первоисточников, монографий, учебной литературы, журнальных статей и т.д.

Перед конспектированием книг, учебной литературы, журнальных статей следует их предварительно просмотреть и выяснить, когда, в связи с чем и с какой целью или по какому поводу написана книга (статья), прочитать оглавление, введение или предисловие. Непременное условие правильного чтения – выявление сути содержания книги, мысли автора.

Непонятное при чтении в первый раз будет понятно при повторном чтении. Необходимо пользоваться различного рода справочными изданиями: толковым словарем русского языка, словарем иностранных слов, большой и малой энциклопедиями, юридическим энциклопедическим словарем, политическим и философским словарем, в которых можно найти объяснения непонятных слов и понятий.

Конспектирование литературы побуждает обдумывать читаемый текст, отбирать наиболее существенные факты, делать обобщения, излагать выводы и т.п. Только в процессе такой работы можно закрепить в памяти изучаемые положения теории, факты, события, важнейшие решения практики, которые необходимо знать.

4.2. Практические занятия.

Практические занятия, предусмотренные учебным планом подготовки юристов-бакалавров, составляют около 60% от общего объема аудиторных занятий отводимых на изучение Трудового права. Им отводится особое место в системе профессиональной подготовки студентов- юристов, готовящихся к работе правоохранительных органах.

Теоретические вопросы, обсуждаемые в начале каждого практического занятия, предназначены для проверки общей готовности учебной группы к занятию и уточнения (уяснения) всех принципиальных положений теории в связи с предстоящим их применением в ходе выполнения практической части занятий.

практическое занятие предполагает активную работу студентов при непосредственном участии преподавателя в проведении тренингов, упражнений, а также деловых игр.

практическое занятие также предполагает самостоятельное выполнение студентами заданий предложенных преподавателем, результаты которого, являются записи в рабочих тетрадях обучающихся.

Преподавателем, в период проведения практической части занятий, осуществляется контроль за правильностью выполнения практических заданий упражнений(тренингов), действий участников деловых игр. В необходимых случаях преподаватель с целью устранения ошибок, вправе остановить выполнения студентами практических заданий и личным примером или посредством хорошо успевающих по предмету студентов, устранить ошибки. При этом он предлагает студентам, допустившим ошибки, самостоятельно повторить упражнение с целью выработки устойчивых навыков.

Оценка действий студентов, участвовавших в практической части занятий осуществляется преподавателем комплексно, куда входит оценка: полноты и достоверности теоретических знаний основных положений криминалистики, а также характера и устойчивости первоначальных умений и навыков выполнения, предложенных обучающемуся упражнений.

4.3.Самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов – составная часть учебного процесса. Студент должен самостоятельно заниматься не менее 4 часов ежедневно. Лучше всего это делать в читальном зале библиотеки.

К формам самостоятельной работы относится изучение и конспектирование законодательных актов. Потребность в обращении к законодательным актам возникает у студента с первых дней занятий в связи с изучением таких дисциплин, как «Теория государства и права», «История государства и права». Необходимость глубокого знания законодательного материала обусловлена спецификой будущей профессии. Законодательный материал, к которому обращаются студенты в процессе обучения, имеется в читальном зале библиотеки.

Изучая самостоятельно законодательный и другой нормативный материал, полезно ознакомиться с изданиями, имеющимися в библиотеке факультета.

Над учебниками, учебными пособиями и дополнительной литературой студенты должны работать при подготовке к лекциям, лабораторным занятиям, зачетам и экзаменам, при написании курсовой работы. Работать над литературой студент может не только в читальном зале библиотеки Филиала, но и электронными ресурсами библиотеки КубГУ, в городском и краевом архивах, документами которых можно воспользоваться при изучении той или иной проблемы, особенно при написании доклада в научном кружке или при подготовке курсовой работы.

При самостоятельной работе студентам рекомендуется пользование справочной литературой (энциклопедиями, словарями, статистическими сборниками), которые имеются в читальных залах библиотек.

Формирование основ информационного общества предъявляет высокие требования к сложившейся системе образования и ее результатам. Сегодня процесс обучения и получения информации немислим без употребления информационных технологий и оргтехники.

Юридическая информация (т.е. сведения о фактах, событиях, явлениях и процессах в области истории государства и права) в традиционных формах ее существования (печатный текст на бумажных носителях), конечно же, не утрачивает своего значения. Однако сегодня в юридической деятельности все большую роль начинают играть компьютерные технологии: персональный компьютер, компьютерные сети и Internet, ставшие привычными, удобными и практически неисчерпаемыми источниками юридической информации.

В настоящее время в России сформировался достаточно развитый рынок электронных поисковых систем по российскому законодательству. К наиболее крупным компаниям, производящим электронные правовые базы и обеспечивающим техническую и информационную поддержку, относятся «Консультант-Плюс», «Гарант», «Кодекс» и др. При огромном количестве нормативно-правовых актов и их непрерывном изменении такие правовые системы, с их полнотой, систематизированностью и регулярным обновлением, становятся для юриста незаменимыми.

Много полезной информации студент может почерпнуть при посещении библиотечных сайтов, содержащих сведения об имеющейся в данных библиотеках литературе. Internet позволяет

посетить сайты таких крупнейших библиотек, как Российская национальная библиотека, научная библиотека МГУ, Российская государственная библиотека и т.д.

5.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

5.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ ЛЕКЦИИ

Лекции составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.

Лекция должна носить, как правило, проблемный характер, отражать актуальные вопросы теории и практики, современные достижения науки и способствовать развитию творческого мышления студентов. Качество лекций в значительной степени определяет успешную работу студентов и на других видах занятий а также их самостоятельную работу. Лекция должна давать обучающимся необходимые знания основных направлений в развитии науки и техники и путей практического разрешения современных научных проблем.

Лекция должна вызывать у студентов интерес к самостоятельной работе, направлять их не только на изучение учебной литературы, но и на знакомство с общей и специальной литературой по данной дисциплине.

Накануне лекционного занятия преподаватель осуществляет:

– подготовку учебно-методических материалов, ТСО, учебно-наглядных пособий, мини-выставки литературы;

– дает поручение заведующему учебно-методическим кабинетом на материально-техническое и информационное обеспечение предстоящего занятия.

Обязательным документом преподавателя на учебном занятии является план его проведения. Кроме этого, преподаватель обязан иметь методическую разработку и тематический план учебной дисциплины.

Устное изложение материала лекции должно строго соответствовать регламенту времени, отведенному плану проведения. Аргументированность и доказательность материала должна подкрепляться примерами из следственной и судебной практики.

Перед началом занятия преподаватель должен проверить доставку в аудиторию всех отобранных и проверенных, готовых к действию учебно-наглядных пособий, учебных и учебно-действующих образцов, а также наличие в аудитории всего оборудования, необходимого для проведения занятия.

Занятие должно начинаться строго в указанное расписанием время, без опозданий, что имеет исключительно важное воспитательное значение.

При подготовке к проведению лекционного занятия преподаватель должен определить достигаемый уровень обученности данного занятия:

иметь представление.....;

знать.....;

уметь (владеть).....

Различают следующие достигаемые уровни обученности, отличающиеся способом использования исходной информации в профессиональной деятельности:

I уровень – **иметь представление**: – узнавание, т. е. репродуктивное (воспроизводящее) действие с подсказкой – студент способен идентифицировать объект (явление), дать его качественное описание, сформулировать характерные свойства, указать его отношение к объектам (явлениям) подобного рода.

II уровень – **знать**: – репродуктивные (воспроизводящие) действия по памяти, студент способен воспроизвести учебный материал с требуемой степенью точности, сформулировать и записать закон, определение, с достаточной полнотой описать событие, процесс.

III уровень – **уметь (владеть)**: – выполнение продуктивной деятельности на некотором множестве объектов, создание субъективно новой (для себя) информации – предполагается способность студента применять полученные знания для решения типовых задач соответствующей сферы профессиональной деятельности с возможным использованием справочной литературы.

IV уровень – **иметь навык (опыт)**: – выполнение самостоятельной исследовательской или творческой профессиональной деятельности – предполагается обязательное наличие опыта (необходимых навыков) у студентов в проведении определённых профессиональных практических или исследовательских действий.

Данные уровни обученности позволят формировать у студентов убежденности в необходимости, строжайшего соблюдения законности, чувства ответственности и долга перед государством, обществом и гражданами при осуществлении борьбы с преступностью.

Достижимые уровни обученности определены государственными образовательными стандартами и квалификационными требованиями по каждой учебной дисциплине.

Для достижения определённого уровня обученности из всех существующих методов обучения наиболее целесообразным могут быть приняты методы обучения по типу (характеру) познавательной деятельности студента:

1. Рецептивный (воспринимающий).
2. Репродуктивный (воспроизводящий).
3. Частично-поисковый (эвристический).
4. Проблемный или исследовательский (творческая профессиональная деятельность).

Приёмы информационно-рецептивного или проблемно-рецептивного метода обучения:

- объяснительное изложение;
- иллюстрированное изложение;
- демонстративное изложение;
- повествовательное изложение;
- образно-ассоциативное изложение;
- монологическое изложение;
- комбинированное изложение.

Главное в любом методе или приёме обучения — доказательная логика рассуждений:

- индуктивная (от частного к общему);
- дедуктивная (от общего к частному);
- традуктивная (от простого к сложному).

Умелое применение доказательной логики рассуждений позволяет изложить учебный материал научно обоснованно, в строгой логической последовательности.

Лекционное занятие состоит из вводной, основной и заключительной частей.

5.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРА

Семинары проводятся по наиболее сложным вопросам (темам, разделам) учебной программы и имеют целью углубленное изучение учебной дисциплины, привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение. Подготовка студентов к семинару осуществляется на основе задания (плана семинара), которое разрабатывается на кафедре (методической секции кафедры) и доводится до обучающихся до проведения первых занятий по теме семинара. Продолжительность семинара зависит от объема отводимых рабочим учебным планом часов.

Методическая разработка составляется на основе тематического плана изучения дисциплины на каждый семинар и является основным методическим документом преподавателя для подготовки и проведения занятия.

Методические указания по вводной части включают принятый порядок проведения занятия, методику проверки выполнения задания к данному занятию, метод контроля подготовленности студентов к занятию, краткое обобщение главных теоретических положений, которые на данном занятии являются исходными в работе студентов.

Методические указания по основной части занятия включают содержание и методику изложения каждого учебного вопроса, порядок и методику использования технических средств обучения и учебно-наглядных пособий.

В методических указаниях по заключительной части излагается методика подведения итогов занятия и оценки знаний студентов, задание на самоподготовку, указания по организации самостоятельной работы студентов. Задание на самоподготовку должно формулироваться конкретно с указанием страниц рекомендуемой литературы.

Переработка методических разработок производится при изменениях тематического плана изучения дисциплины.

Семинары проводятся в целях:

- углубления и закрепления знаний полученных в ходе проведения лекционных занятий;
- привития студентам навыков принятия решений по заявлениям и сообщениям о преступлениях, а также в процессе расследования и судебного рассмотрения уголовных дел, в подготовке процессуальных документов;
- формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение;
- выработки умений и навыков применения уголовно-процессуальных норм в типичных ситуациях, складывающихся в деятельности органов предварительного расследования и суда.

Достижение указанных целей обеспечивается:

- рассмотрением сложных, трудных для усвоения вопросов, требующих повторения, детализации и доказательности;
- формированием у обучающихся умения давать ответы на поставленные вопросы, высказывать и отстаивать свою точку зрения, свои взгляды, мнения, убеждения;
- выработкой единства взглядов по изучаемым вопросам;
- выявлением не усвоенного материала, устранения пробелов в знаниях студентов для подготовки их к изучению последующих учебных вопросов;
- пополнением знаний и обсуждения, вновь возникших вопросов, связанных с темой семинара;
- формированием методических навыков ведения дискуссии, публичного выступления;
- установлением обратной связи с обучающимися и получения от них необходимой информации при подготовке и проведении последующих занятий.

Семинары, которые в своей основе должны носить проблемный характер, предоставляют возможность путем творческой дискуссии и взаимного обмена мнениями обсудить те или иные вопросы, глубоко и всесторонне разобрать их содержание, проанализировать и сопоставить противоречия между новыми и старыми взглядами. В результате подойти к аргументированным обобщениям и выводам.

Подготовка студентов к семинару осуществляется на основе задания (плана семинара) и доводится до обучающихся до проведения первых занятий по теме семинара.

Главным содержанием семинара является: организация стимуляции у студентов активной индивидуальной познавательной деятельности, направленной на углубленное знание материала в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта по подготовке выпускника по специальности 030501. 65 – Юриспруденция; формирование у студентов убежденности в необходимости, строжайшего соблюдения законности, чувства ответственности и долга перед государством, обществом и гражданами при осуществлении борьбы с преступностью.

Форма проведения семинара зависит от особенностей дисциплины, состава обучающихся и содержания учебного материала.

В основном используются пять форм семинара:

- 1) вопросно-ответный (развернутая беседа);
- 2) семинар-дискуссия;
- 3) семинар-исследование;
- 4) семинар-«круглый стол»;
- 5) семинар-«пресс-конференция».

Наиболее распространенной формой проведения семинаров является **развернутая беседа**. Основными компонентами такого занятия являются вступительное слово преподавателя, доклад (или без него), выступления обучающихся, заключение преподавателя. Семинар проводится путем заслушивания и обсуждения докладов и рефератов по основным вопросам семинара, а также выступлений студентов по вопросам плана.

Семинар-исследование – форма семинара, смысл которого заключается в приобретении, распространении и частичной реализации знаний с привнесением в этот процесс компонентов научного исследования.

Семинар-«круглый стол» – форма семинара, в основу которого заложено несколько точек зрения, обсуждение которых подводит к приемлемой для всех участников позиции или решению.

Семинар-«карусель» – форма семинара, на котором задействуется максимальное число учащихся, целенаправленно перемещающихся с одного учебного места на другое (из трех-четырех мест), где каждый индивидуально выступает в роли то обучающегося, то обучающего, то оратора, то учителя.

Семинар-«мозговой штурм» – форма семинара, содержащая целенаправленную ориентировку обучающихся на восприятие и коллективное решение сложного вопроса на основе максимального умственного напряжения участников занятия; целеустремленное, активное обдумывание и обсуждение какого-либо вопроса.

Семинар с элементами дискуссии – форма семинара, составляющими которого являются противоречивая, спорная проблема, разнообразие путей ее достоверного решения, компетентность участников.

Основными функциями семинара являются: учебно-познавательная, воспитательная, стимулирующая, контрольная.

Место и роль семинара в учебном процессе определяются разнообразием и важностью решаемых на нем учебно-познавательных, воспитательных и контрольных задач.

Семинары, как одна из основных форм учебного процесса являются средством углубления и закрепления знаний, полученных студентами в процессе изучения темы.

На семинаре обсуждаются коренные положения лекции, вводятся в оборот добытые самостоятельно знания. Студенты учатся всесторонне и глубоко осмысливать и обобщать сложные вопросы теории, рассматривать их в неразрывной связи с жизнью, не только излагать те или иные положения, но и применять их к анализу экономических, социально-политических и идеологических проблем современности. Обстановка творческого обсуждения актуальных вопросов теории способствует развитию у студентов самостоятельного мышления.

Семинары органически связаны с лекционным курсом, помогают дополнить и обогатить лекцию, осуществить контроль за усвоением лекционного материала и принять меры к активизации работы студентов на лекциях и самоподготовке.

На семинаре решаются важные *воспитательные задачи*: активно формируется мировоззрение, чувства патриотизма, знания превращаются в убеждения. Воспитательное воздействие на студентов оказывают организация занятия, его идейно-теоретический уровень. В атмосфере творческой коллективной работы успешно формируются принципиальность в суждениях, смелость в оценке выступлений товарищей, самокритичность, коллективизм и другие ценные качества.

Одной из важных задач семинара является *контроль* за самостоятельной работой студентов. Следует отметить, что контроль за работой студентов на семинарах осуществляется

различными методами. В отличие от зачетов и экзаменов здесь не рекомендуется производить опрос студентов. Лучше всего цель контроля достигается приглашением участников семинара принять участие в обсуждении теоретических вопросов.

Необходимость таких вызовов состоит в том, что они повышают личную ответственность за изучение всей рекомендованной литературы, стимулируют более серьезное отношение к самостоятельной работе над первоисточниками и к своей теоретической подготовке. Применение обязательных вызовов особенно целесообразно на младших курсах, студенты которых еще не выработали привычки постоянно, систематически работать над литературой.

При подготовке к семинарскому занятию преподаватель должен определить достигаемый уровень обученности данного занятия:

знать.....;

уметь.....;

иметь навык

Семинар состоит из вводной, основной и заключительной частей.

Различают следующие достигаемые уровни обученности, отличающиеся способом использования исходной информации в профессиональной деятельности:

I уровень – **иметь представление**: – узнавание, т. е. репродуктивное (воспроизводящее) действие с подсказкой – студент способен идентифицировать объект (явление), дать его качественное описание, сформулировать характерные свойства, указать его отношение к объектам (явлениям) подобного рода.

II уровень – **знать**: – репродуктивные (воспроизводящие) действия по памяти, студент способен воспроизвести учебный материал с требуемой степенью точности, сформулировать и записать закон, определение, с достаточной полнотой описать событие, процесс.

III уровень – **уметь (владеть)**: – выполнение продуктивной деятельности на некотором множестве объектов, создание субъективно новой (для себя) информации – предполагается способность студента применять полученные знания для решения типовых задач соответствующей сферы профессиональной деятельности с возможным использованием справочной литературы.

IV уровень – **иметь навык (опыт)**: – выполнение самостоятельной исследовательской или творческой профессиональной деятельности – предполагается обязательное наличие опыта (необходимых навыков) у студентов в проведении определённых профессиональных практических или исследовательских действий.

Данные уровни обученности позволят формировать у студентов убежденности в необходимости, строжайшего соблюдения законности, чувства ответственности и долга перед государством, обществом и гражданами при осуществлении борьбы с преступностью.

Достижимые уровни обученности определены государственными образовательными стандартами и квалификационными требованиями по каждой учебной дисциплине.

Проведение семинара начинается с краткого изложения преподавателем темы, целей и учебных вопросов занятия. Организуя семинар, преподаватель должен выделить самые существенные проблемные вопросы, которые способствовали бы не только изучению учебного материала, но и развитию творческого мышления у обучающихся.

На семинарах обучающимся предоставляется возможность путем творческой дискуссии и взаимного обмена мнениями обсудить вынесенные на занятие вопросы, глубоко и всесторонне разобрать их содержание, подойти к обоснованным обобщениям и выводам, добиться правильного понимания наиболее важных вопросов теории и практики.

В ходе проведения семинара нужно добиваться высокой активности обучающихся, учить их свободно и правильно излагать свои мысли. Особое внимание необходимо уделять умению обучающихся увязывать теорию с решением практических задач, логично и убедительно излагать материал.

Для достижения определённого уровня обученности из всех существующих **методов обучения** наиболее целесообразным могут быть приняты методы обучения по типу (характеру) познавательной деятельности студента:

1. Рецептивный (воспринимающий).
2. Репродуктивный (воспроизводящий).
3. Частично-поисковый (эвристический).
4. Проблемный или исследовательский (творческая профессиональная деятельность).

Главное в любом методе или приёме обучения — доказательная логика рассуждений:

- индуктивная (от частного к общему);
- дедуктивная (от общего к частному);
- традуктивная (от простого к сложному).

Умелое применение доказательной логики рассуждений позволяет изложить учебный материал научно обоснованно, в строгой логической последовательности.

5.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Помимо аудиторных форм самостоятельной работы выделяют внеаудиторную работу. К ней относится:

- домашняя самостоятельная работа,
- конспектирование и работа с книгой, документами, первоисточниками;
- доработка и оформление записей по лекционному материалу;
- проработка материала по учебникам, учебным пособиям;
- выполнение рефератов;
- подготовка к семинарским занятиям, к конференциям, «круглым столам»;
- участие в проведении различных исследований и обработке их данных;
- анализ проблемных ситуаций по учебной или исследовательской теме;
- подготовка к деловым играм;
- составление тезисов;
- тематическое компонование выдержек;
- подготовка к зачетам, экзаменам;

Домашняя самостоятельная работа – составная часть процесса обучения. Относится к внеаудиторным занятиям. Дидактические цели домашней самостоятельной работы:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний, полученных во время аудиторных занятий;
- самостоятельное овладение новым учебным материалом;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда, самостоятельности мышления.

Домашняя самостоятельная работа строится с учетом требований учебных программ, а также интересов и потребностей студентов, уровня их развития. В отличие от других форм организации учебного процесса затраты времени на выполнение этой работы не регламентируются. Режим и продолжительность работы выбирает сам обучающийся в зависимости от своих способностей и конкретных условий, что требует от него не только умственной, но и организационной самостоятельности. Домашняя работа развивает мышление, волю, характер обучающегося.

Домашние задания включает в себя:

- усвоение изученного материала по учебнику;
- выполнение устных и письменных упражнений;
- выполнение творческих работ.

Чаще всего домашние задания используются при изучении иностранного языка. Домашним заданием может быть составление структурно-логических схем, цель которых

- выделить опорные понятия лекции,
- показать графически связь между всеми вопросами темы,
- выделить ключевые слова в лекции, составить план прослушанной лекции.

Составление опорных конспектов как вид домашних заданий базируется на наборе всех опорных сигналов по проблеме, разделу в виде справки-автомата.

Интересная форма самостоятельной работы является составление и решение кроссвордов, ребусов, головоломок, лабиринтов.

Согласно учебным планам и программам обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях пишут курсовые проекты и курсовые работы. В процессе выполнения курсовых работ обучаемые решают задачи учебно-исследовательского характера.

Внеаудиторная самостоятельная работа предусматривает «сессионные задания для студентов заочного отделения.

Межсессионные задания, связанные с изучением первоисточников, направлены на последовательное развитие у студентов таких умений, как составление плана, тезисов, конспект-работы. При подготовке к отдельным практическим занятиям студенты учатся писать обзорные доклады, сообщения, адресованные определенной аудитории.

Для повышения у студентов интереса к литературе научного содержания монографического характера варьируются разные формы её изучения. Эффективными оказываются такие задания:

- ответить на вопросы, данные преподавателем;
- сформулировать вопросы к статье, главам книги для последующего обсуждения на практических занятиях;
- выписать этапы и методику осуществления исследования;
- наметить пути использования изучаемой работы для повышения квалификации;
- подготовить рекомендации для практических работников.

Самостоятельная подготовка студентов в межсессионный период включает выполнение практических заданий, имеющих профессиональную направленность, а также задания, предусматривающие развитие у студентов исследовательских умений, столь необходимых при написании курсовых, дипломных работ, докладов к спецсеминарам, для осуществления углубленной работы. При разработке оптимального содержания межсессионных заданий преподаватели ориентируются на формирование у студентов профессиональных знаний и умений.

Таким образом, самостоятельная работа обучающегося, в процессе аудиторных и внеаудиторных занятий, рассматриваемая в общем контексте его самообразования, представляет собой высшую форму его учебной деятельности по критерию саморегуляции и целеполагания; она может дифференцироваться в зависимости от источника управления, характера побуждения и носит индивидуально-психологическую направленность.

Самостоятельные задания можно разделить на следующие типы:

1-ый тип - формирование у обучаемых умений выявлять во внешнем плане то, что от них требуется, на основе данного им алгоритма деятельности и посылок на эту деятельность, содержащихся в условиях задания. В качестве самостоятельных работ этого типа чаще всего используются домашние задания - работа с учебником, конспекты, лекции и т.д.

2-ой тип - формирование знаний - копий и знаний, позволяющих решать типовые задачи. Познавательная деятельность обучаемых заключается в чистом воспроизведении и частичной реконструкции, преобразовании структуры и содержания усвоенной ранее учебной информации. К самостоятельным работам такого характера относятся отдельные этапы лабораторных работ и практических занятий.

3-ий тип - формирование у обучаемых знаний, лежащих в основе решения нетиповых задач. Задания этого типа предполагают поиск, формулирование и реализацию идеи решения, которая выходит за пределы прошлого формализованного опыта и требует от обучаемого варьирования условий задания, а также усвоенной ранее учебной информации. Самостоятельные работы третьего типа должны выдвигать требование анализа незнакомых студентом ситуаций и генерирования субъективно новой информации. Типичны для самостоятельных работ студентов третьего типа курсовые и дипломные проекты.

4-й тип — создание предпосылок для творческой деятельности. Этот тип самостоятельных работ реализуется обычно при выполнении заданий научно-исследовательского характера, включая курсовые и дипломные проекты.

Многообразие заданий требует разработки таких методических инструкций для самостоятельной работы над материалом, которые давали бы представление о логико-содержательной стороне изучаемого предмета, расчленяли бы материал на смысловые, учебные единицы, являлись бы средством управления работой студента в отсутствие преподавателя.

Поэтому уже с самого начала изучения предмета студент должен получить такие методические рекомендации, которые помимо всего прочего содержат перечень тем, изучаемых в данном курсе, с указанием тем практических, лабораторных занятий, если при усвоении темы они предусмотрены. Среди этого перечня тем в логической последовательности должны быть указаны темы (или отдельные вопросы), требующие самостоятельного изучения. Следующей частью методических рекомендаций являются планы практических, семинарских и лабораторных занятий, списки литературы, практические задания и методические указания к ним, даны задания и рекомендации к их выполнению. Задания подбираются таким образом, чтобы в ходе их выполнения студент был вынужден реализовать знания, полученные при знакомстве с освещением вопросов в литературе, а также, чтобы более простым и доступным сделать осуществление контроля за самостоятельной работой.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В целях оптимизации учебного процесса при изучении дисциплины «Трудовое право », предполагает использование значительного количества различного рода технических средств и средств наглядности, в связи чем применяются следующие учебно-методические средства:

- классная доска;
- мультимедийный проектор;
- ноутбук (стационарный ПЭВМ);
- учебная аудитория;

7. ГЛОССАРИЙ.

Безработица – явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать, не может применить свою рабочую силу. Выделяются следующие виды безработицы: сезонная, которая обусловлена сезонным характером деятельности организации; структурная, которая вызвана несоответствием структуры рабочих мест структуре рабочей силы; скрытая (завуалированная), которая характеризуется накоплением на предприятиях излишней, неэффективной рабочей силы, что приводит к снижению производительности труда. Безработица различается по продолжительности - временная (до 4 месяцев) и хроническая (свыше года).

Высвобождение работников – термин, используемый для обозначения всех случаев увольнения или перевода на другую работу в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников. В современном российском законодательстве этот термин не используется.

Генеральное соглашение – правовой акт социального партнерства, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Генеральное соглашение всегда является трехсторонним. Его сторонами выступают общероссийские объединения профессиональных союзов, общероссийские объединения работодателей, Правительство Российской Федерации. Коллективные переговоры по разработке проекта генерального соглашения проводятся в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По общему правилу оно должно заключаться до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ (до 26 августа текущего года). Заключение генерального соглашения в более поздние сроки не влияет на его законность. Вместе с тем, финансовые обязательства органов государственной власти, включенные в

генеральное соглашение, но необеспеченные финансированием из бюджета РФ, не имеют обязательной юридической силы. Генеральное соглашение является основой для разработки и заключения иных соглашений, коллективных договоров.

Государственно-нормативное регулирование социально-трудовых отношений – одна из составляющих механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, предполагающая установление государством обязательных стандартов труда, правил и норм, подлежащих неукоснительному соблюдению всеми субъектами социально-трудовых отношений.

Дееспособность – способность самостоятельно осуществлять свои права и нести обязанности. Связывается с наличием двух критериев – волевого и интеллектуального. Первый связан с наличием у субъекта беспорочной воли, второй – с достижением установленного в законодательстве возраста.

Деликтоспособность – предусмотренная нормами права способность нести юридическую ответственность за совершенное правонарушение.

Дискриминация – всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Трудовое законодательство запрещает какое бы то ни было ограничение трудовых прав или установление преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст.3 ТК РФ). Не считаются дискриминацией мероприятия, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи (конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»). Кроме того, не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ст. 3 ТК РФ).

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными правовыми актами организации (ст.189 ТК РФ). Соблюдению дисциплины труда способствует устанавливаемый работодателем трудовой распорядок, направленный на определение места каждого отдельного работника в существующей кооперации труда и сочетание его действий с действиями других участников процесса труда. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. В случае нарушения дисциплины труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Дифференциация трудового законодательства – отражение в трудовом законодательстве различий прав и обязанностей субъектов трудового права в зависимости от субъективных особенностей работников и объективных условий труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – вид времени отдыха; определенное число свободных от работы календарных дней, предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Предоставление всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска гарантируется Конституцией РФ (ст. 37). Правила предоставления отпусков определены в гл. 19 ТК РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Отпуска большей продолжительности (удлиненные) предоставляются отдельным категориям работников (несовершеннолетним – не менее 31 календарного дня; инвалидам – не менее 30 календарных дней и т.д.).

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ). Является частью коллективного трудового спора, в ходе которой стороны спора

продолжают его урегулирование в условиях проведения работниками акции силового давления на работодателей в формах, допускаемых законом. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Забастовки подразделяются на основные и предупредительные. Продолжительность предупредительной забастовки не может превышать одного часа, она объявляется однократно и организуется в упрощенном порядке. Ее цель - демонстрация решимости работников оказать давление на работодателя в форме прекращения работы и сплоченности коллектива работников, вступившего в коллективный трудовой спор. Предупредительная забастовка может быть объявлена после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. Продолжительность основной забастовки законодательством не ограничена. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения дисциплины труда и не является основанием прекращения трудового договора, применения к работнику иных мер дисциплинарной ответственности, за исключением случаев неисполнения работниками решения суда о признании забастовки незаконной, о ее отсрочке или приостановке.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Занятость – понятие альтернативное безработице.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Представляет собой денежную форму стоимости труда, цену труда. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются: работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами; работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными правовыми актами; работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами (ст. 135 ТК РФ).

Защита трудовых прав работников – совокупность способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав работников и возмещения понесенного вследствие таких нарушений ущерба. Основными способами защиты трудовых прав работников являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК РФ). Также способами защиты трудовых прав работников являются разрешение трудовых споров, обжалование в суд действий и решений органов государственной власти и органов местного самоуправления, нарушающих трудовые права граждан.

Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений - одна из составляющих механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, предполагающая установление субъектами индивидуально-трудовых отношений - работником и работодателем - на основе принципа свободы договора условий применения труда работника. Осуществляется посредством заключения трудового договора.

Индивидуально-трудовые отношения – общественные отношения, возникающие между персонально определенным работником и его работодателем по поводу найма труда и использования последнего. Входят в предмет трудового права.

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).

Институт трудового права – совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения и отношения, тесно связанные с трудовыми. Различаются следующие основные

институты трудового права: занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дисциплина труда, охрана труда, материальная ответственность сторон трудового договора, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, разрешение трудовых споров.

Информация – сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления. Право на информацию относится к числу конституционных прав человека и гражданина. Каждый вправе свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (ст.29 Конституции РФ). Субъектами права на получение информации в социально-трудовой сфере являются работники и их представители. Работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 219 ТК РФ). Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором (ст.53 ТК РФ).

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений - одна из составляющих механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, предполагающая установление субъектами коллективных отношений - работодателями (их представителями) и работниками (их представителями) – при возможном участии государства в лице уполномоченных органов общих принципов регулирования социально-трудовых отношений, а также условий применения труда работников. Осуществляется посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

Коллективные переговоры – любые переговоры, которые проводятся между работодателем, организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и работниками либо их организациями (Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»). Могут проводиться на всех уровнях социального партнерства, начиная с уровня организации и заканчивая федеральным уровнем. Общий порядок проведения коллективных переговоров установлен в главе 6 ТК РФ. Результатом коллективных переговоров является принятие правовых актов социального партнерства – коллективных договоров, соглашений.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ). Разрабатывается в процессе коллективных переговоров. Порядок разработки и заключения коллективного договора определяется его сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Содержание коллективного договора также определяется сторонами. Примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор, сформулирован в ст.41 ТК РФ.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст.398 ТК РФ). Возникают по поводу коллективных интересов соответствующей группы работников и не могут сводиться к сумме индивидуальных трудовых споров, затрагивающих права или интересы конкретных работников. Разрешаются на основе достижения самими спорящими сторонами соглашения об урегулировании возникших разногласий.

Для разрешения коллективных трудовых споров применяются две основные процедуры: примирительная и третейская. В рамках примирительной процедуры разрешение разногласий

осуществляется непосредственно сторонами спора. В ходе третейской процедуры решение, обязательное для сторон спора, выносится третьим лицом, независимым от спорящих сторон.

Комиссия по трудовым спорам – орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, создаваемый в организации. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации. По решению общего собрания работников организации КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти КТС образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации. В КТС структурных подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. КТС не является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях (подразделениях): работник самостоятельно определяет, обращаться ли ему за разрешением индивидуального трудового спора в КТС или непосредственно в суд, минуя КТС. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС, принятия и исполнения решения КТС регламентируется ст.387-389 ТК РФ.

Конвенция МОТ – многостороннее международное соглашение государств – членов МОТ, налагающее обязательства как на ратифицировавшие, так и на нератифицировавшие ее государства. Последние обязаны информировать МОТ о состоянии национального законодательства и практики. В настоящее время МОТ принято 183 конвенции по различным вопросам регулирования трудовых отношений.

Контроль за соблюдением трудового законодательства - правовая процедура, направленная на выявление возможных составов правонарушений в сфере труда и осуществляемая уполномоченными государственными органами (федеральной инспекцией труда, а также федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления – в подведомственных организациях) и профессиональными союзами. Полномочия органов федеральной инспекции труда, а также права государственных инспекторов труда при осуществлении контрольной деятельности регламентируются ст.356, 357 ТК РФ. Порядок осуществления внутриведомственного государственного контроля за соблюдением трудового законодательства устанавливается ведомственными актами. Права профессиональных союзов в сфере осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде в отношении своих членов предусмотрены в ст.370 ТК РФ.

Локальный нормативный акт – нормативный правовой акт, принимаемый работодателем в пределах его компетенции. Содержание локального нормативного акта должно соответствовать законам и иным нормативным правовым актам, коллективным договорам, соглашениям. В установленных случаях при принятии локального нормативного акта должно быть учтено мнение представительного органа работников или получено его согласие.

Материальная ответственность – обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора. Условиями наступления материальной ответственности выступают: 1) наличие имущественного ущерба у одной из сторон трудового договора; 2) противоправность действия или бездействия, которым причинен ущерб; 3) причинная связь между противоправным действием или бездействием и имущественным ущербом; 4) вина нарушителя. Основания и порядок привлечения к материальной ответственности установлены разделом XI ТК РФ. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Международная организация труда (МОТ) – создана в 1919 году на основании Версальского договора для выражения растущей озабоченности по поводу социальных реформ после первой мировой войны. В 1946 году стала первым специализированным учреждением ООН. СССР входил в МОТ с 1934 г. по 1940 г. и с 1954 г.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (ст. 129 ТК РФ). В размер МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Плата за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ гарантирована Конституцией РФ (ст. 37). МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека (ст. 133 ТК РФ). Установление МРОТ не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека будет осуществлено после принятия специального федерального закона.

Наемный труд – разновидность несамостоятельного труда; осуществляется на основе договора об условиях применения труда (трудового договора), заключаемого между субъектом, обладающим необходимыми способностями к труду, и лицом (физическим или юридическим), предоставляющим соответствующую работу. Возникающие между ними отношения регулируются нормами трудового права.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При наступлении несчастного случая на производстве застрахованный имеет право на страховое обеспечение в виде пособия по временной нетрудоспособности, единовременной и ежемесячной страховой выплаты, оплаты дополнительных расходов, связанных с реабилитацией.

Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ). Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам (ст. 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей»). Их деятельность осуществляется на основе принципа добровольности вступления в него и выхода из него работодателей и (или) их объединений. Объединение работодателей самостоятельно определяет цели, виды и направления своей деятельности. Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений устанавливаются уставом объединения работодателей.

Обязательное (государственное) социальное страхование – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам. Представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан

вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством Российской Федерации социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию (ст.1 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования»).

Ограниченная трудовая правосубъектность – способность субъекта к участию не во всех, а лишь в некоторых отношениях, составляющих предмет трудового права.

Органы социального партнерства – постоянно действующие органы, которые состоят из представителей субъектов социального партнерства, создаются на двусторонней или трехсторонней основе и призваны участвовать в регулировании социально-трудовых отношений либо координировать действия субъектов социального партнерства по отдельным направлениям осуществления социальной политики. Различаются органы социального партнерства общей компетенции и специализированные органы. Органами социального партнерства общей компетенции являются трехсторонние или двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (гл.5 ТК РФ). К специализированным органам социального партнерства относятся: 1) координационные комитеты содействия занятости населения (их создание предусмотрено ст.20 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»); 2) совместные комитеты (комиссии) по охране труда (ст.218 ТК РФ).

Отношения по урегулированию коллективных трудовых споров – разновидность коллективных отношений, которые возникают в ходе разрешения коллективного трудового спора между конкретным работодателем, коллективом работников в лице их полномочных представителей и органами по разрешению коллективного трудового спора. Реализуются в рамках примирительных процедур. Входят в предмет трудового права.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Право на труд в условиях безопасности и гигиены гарантировано человеку Конституцией РФ (ст. 37). К числу основных прав работника в сфере труда отнесены права на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Эти права гарантируются обязанностью работодателя обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. В свою очередь работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Несоблюдение требований охраны труда может повлечь привлечение работника к ответственности дисциплинарной, вплоть до увольнения (подп. д) п.6 ст. 81 ТК РФ). Общие требования к охране труда закреплены в разделе X ТК РФ и Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

Переподготовка - один из видов дополнительного профессионального образования, который проводится с учетом профиля полученного образования специалистов и предполагает расширение их квалификации в целях адаптации к новым экономическим и социальным условиям, ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов. В качестве цели профессиональной переподготовки выступает получение специалистами дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Она применяется в отношении высвобождаемых работников, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лиц, изъявивших желание сменить профессию с учетом потребности производства. Переподготовка специалистов проводится по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой - для получения дополнительной квалификации. Осуществляется с отрывом от работы, без отрыва от

работы, с частичным отрывом от работы. Проводится на базе высшего и среднего профессионального образования. Формы переподготовки устанавливаются осуществляющим ее образовательным учреждением в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Повышение квалификации - один из видов дополнительного профессионального образования, который осуществляется с целью обновления теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения: - краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата; - тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации; - длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности. Повышение квалификации проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения. Сроки и формы повышения квалификации устанавливаются образовательным учреждением повышения квалификации в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Пособие по безработице – одна из форм социальной поддержки безработных граждан. Выплачивается за счет средств федерального бюджета в течение периода безработицы, но не более срока, установленного в законе. Размер пособия по безработице определяется либо в процентом отношении к прежнему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, либо кратно минимальному размеру пособия по безработице, ежегодно устанавливаемому Правительством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК РФ). Обычно правила внутреннего трудового распорядка содержат следующие разделы: 1) общие положения (о действии правил); 2) порядок приема и увольнения работников; 3) рабочее время (режим работы) и время отдыха; 4) основные обязанности работников; 5) основные обязанности работодателя; 6) поощрения за успехи в работе; 7) ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору. Если их принятие не состоялось в коллективно-договорном порядке, то они утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190 ТК РФ).

Предмет трудового права – совокупность общественных отношений, регулируемых нормами трудового права. Данная отрасль регулирует: 1) собственно трудовые отношения; 2) отношения, тесно связанные с трудовыми, которые либо предшествуют, либо сопутствуют, либо вытекают из трудовых отношений.

Представители работников – субъекты, представляющие интересы работников в трудовых и связанных с ними отношениях и признанные в качестве представителей работников в соответствии с национальным законодательством или практикой. К числу таковых относятся профессиональные союзы и их объединения, профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, иные представители, избираемые работниками. Представительство работников в социально-трудовых отношениях регламентируется ст.29-31 ТК РФ.

Представитель работодателя – лицо или орган, представляющий интересы работодателя в трудовых и связанных с ними отношениях. Как правило, представителем работодателя выступает единоличный исполнительный орган юридического лица, обладающий правом приема и увольнения работников (директор, управляющий, председатель и т.п.). Представителем работодателя может также выступать коллегиальный исполнительный орган юридического лица (совет директоров, президиум и т.п.). Конкретные полномочия на представительство определяются законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (в том числе уставом), локальными нормативными актами, принимаемыми в организации. На отраслевом и территориальном уровнях работодателей представляют объединения работодателей. Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Примирительная комиссия – орган, созданный сторонами коллективного трудового спора на паритетной основе для урегулирования разногласий в рамках примирительных процедур

Принципы социального партнерства – основные начала, исходные положения, на которых должна строиться система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений. К основополагающим принципам социального партнерства относятся следующие принципы: 1) свобода объединения; 2) многоуровневость сотрудничества; 3) равноправие представителей субъектов социального партнерства; 4) полномочность представителей субъектов социального партнерства; 5) добровольность принятия обязательств; 6) примирительный характер разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства.

Принципы трудового права – исходные начала, основополагающие идеи, характеризующие сущность и общую направленность правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В сфере трудового права действуют общеправовые принципы (в частности, принцип равенства перед законом и судом; принцип соразмерности юридической ответственности допущенному правонарушению и др.), ряд межотраслевых принципов (например, принцип свободного волеизъявления граждан в выборе вида занятости; обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на свободный выбор вида занятости и т.д.), отраслевые принципы (запрещение принудительного труда, обеспечение права на справедливое вознаграждение с учетом трудового вклада и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и др.). На международном уровне фундаментальные принципы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений закреплены в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 года. В российском законодательстве перечень принципов правового регулирования отношений в сфере наемного труда предусмотрен в ст.2 ТК РФ.

Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Профессиональный союз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами регулируются Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», который действует в части, не противоречащей ТК

РФ. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 1 ст. 20 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 2 ст. 20 ТК РФ).

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Правовое регулирование рабочего времени осуществляется разделом IV ТК РФ.

Региональное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации. На практике соглашения данного вида являются трехсторонними.

Участниками региональных соглашений являются объединения профсоюзов и объединения работодателей, действующие на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, а также уполномоченный орган исполнительной власти.

Рекомендация МОТ – акт МОТ, содержащий обращенное к государствам пожелание ввести соответствующие нормы в национальное законодательство и не нуждающийся в ратификации.

Российская Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений – орган социального партнерства, действующий на федеральном уровне. Создается и действует на основании ст. 35 ТК РФ и Федерального закона «О Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации. Представители сторон социального партнерства являются членами Комиссии. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек. Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Общероссийские объединения профессиональных союзов вправе в пределах установленной численности представителей данной стороны увеличивать число своих представителей в Комиссии пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза.

Система социального партнерства – совокупность форм социального сотрудничества в целях договорного регулирования социально-трудовых отношений. Система социального партнерства в Российской Федерации включает пять уровней: 1) федеральный (Российской Федерации в целом); 2) межрегиональный; 3) региональный (субъекта РФ); 4) отраслевой (определенной сферы экономической деятельности); 5) территориальный (муниципальных образований); 6) конкретной организации. Взаимодействие сторон на указанных уровнях создает целостную систему социального партнерства, способную обеспечить социальный мир во всем обществе.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ). В зависимости от срока действия различают трудовые договоры: заключенные на неопределенный срок и срочные трудовые договоры. По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ). Конкретные способы взаимодействия сторон социального партнерства именуется формами социального партнерства.

Субъект трудового права – участник общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Территориальное соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, трудовые гарантии и льготы работникам на территории муниципального образования.

Территориальные соглашения, как правило, носят трехсторонний характер, но могут быть и двусторонними. Участниками территориальных соглашений являются объединения профсоюзов и объединения работодателей, действующие на территории муниципального образования, а также органы местного самоуправления.

Труд – осознанная целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ. Труд является одним из факторов производства.

Трудовая дееспособность – способность самостоятельно осуществлять права и нести обязанности в сфере трудовых отношений.

Трудовая правоспособность – способность иметь права и обязанности в сфере трудовых отношений.

Трудовая правосубъектность – свойство субъекта трудового права, состоящее в признанной за ним способности самостоятельно реализовать свои трудовые права и нести обязанности.

Трудовая функция – качественные характеристики труда (вид труда и его квалифицированность). Трудовая функция определяется в трудовом договоре посредством указания на профессию, специальность, квалификацию или должность, в рамках которых будет трудиться работник, или путем перечисления основных направлений деятельности работника, его прав и обязанностей по выполняемой работе. Трудовая функция работника может быть изменена только по соглашению сторон трудового договора.

Трудовое законодательство – совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовое право – отрасль права, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих отношения по применению труда, являющегося предметом обязательства и определенной правовой регламентации (несамостоятельного труда), а также условий его использования, организации и управления. Трудовое право регулирует собственно трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Трудовое правоотношение – урегулированное нормами трудового права трудовое отношение.

Трудовое увечье – увечье, которое работник получил при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных случаях как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на

транспорте, предоставленном работодателем, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Правила страхования на случай трудового увечья установлены федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г.

Трудовой арбитраж - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 404 ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ). В зависимости от срока действия различают трудовые договоры: заключенные на неопределенный срок и срочные трудовые договоры. По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой кодекс РФ – кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения. Принят 30 декабря 2001 года, вступил в силу 1 февраля 2002 года.

Юридическое лицо - организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. (ст. 48 ГК РФ)

Трудовой спор – разногласия, возникающие между субъектами трудового права по поводу применения существующих условий труда или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, не противоречащем законодательству.

В зависимости от характера разногласий между сторонами спора различают спор о праве и спор об интересе, от количества участников спора со стороны работников – индивидуальный трудовой спор и коллективный трудовой спор.

Трудовые отношения - отношения, основанные 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)

Трудоспособность – фактическая способность к труду.

Трудоустройство - система мероприятий, организуемых и направляемых государством, гарантирующих создание, сохранение и развитие работодателями эффективных рабочих мест и вовлечение граждан в различные формы трудовой деятельности. Трудоустройство – система организационных, экономических, правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Трудоустройство осуществляется: 1) самими работодателями, принимающими на работу непосредственно обращающихся к ним граждан; 2) посредниками, в качестве которых выступают государственные органы занятости (федеральная государственная служба занятости населения и ее территориальные органы) и негосударственные организации.

Управление трудом – деятельность уполномоченных субъектов по упорядочивающему, организующему воздействию на участников коллективного процесса труда в целях достижения

высокого конечного результата производства. Осуществляется представителями работодателя в социально-трудовых отношениях.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 Трудового Кодекса РФ).

Участие работников в управлении организацией – одна из форм социального партнерства, предполагающая включение работников (их представителей) в процесс принятия работодателем управленческих решений, затрагивающих интересы работников. Основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором; проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективных договоров. Участие работников в управлении организацией может осуществляться в иных формах, предусмотренных ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ст. 53 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда – специализированный орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на всей территории Российской Федерации. Деятельность федеральной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности. Ее основные задачи предусмотрены ст. 355 ТК РФ, а полномочия – ст. 356 ТК РФ. Деятельность органов федеральной инспекции труда осуществляется преимущественно в форме инспекционных проверок соблюдения трудового законодательства любыми организациями, действующими на территории РФ независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателями – физическими лицами.

Федеральная служба по труду и занятости – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Формы социального партнерства – способы осуществления социального партнерства; конкретные виды взаимодействия сторон социального партнерства в целях согласованного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Ст. 27 ТК РФ выделяет четыре формы социального партнерства: 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Стороны социального партнерства по соглашению между собой могут избрать и иные способы взаимодействия, не запрещенные законом.

Функции трудового права – обусловленные потребностями общества основные направления воздействия его норм на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда. Трудовому праву свойственны как общие для всех отраслей права межотраслевые функции –

нормативная, регулятивная, охранительная, распределительная (дистрибутивная), организационная, так и отраслевые функции, характерные исключительно для трудового права и выступающие в качестве основных его функций. К числу последних относятся экономическая (производственная) и социальная (защитная) функции.

Хозяйственные товарищества и общества - коммерческие организации с разделенным на доли (вклады) учредителей (участников) уставным (складочным) капиталом. Имущество, созданное за счет вкладов учредителей (участников), а также произведенное и приобретенное хозяйственным товариществом или обществом в процессе его деятельности, принадлежит ему на праве собственности.(ст. 66 ГК РФ).

Экономическая (производственная) функция трудового права – одна из основных функций трудового права, которая выражается в его воздействии на общественные отношения, связанные с обеспечением эффективного функционирования рынка труда и реализацией интересов работодателей к повышению конкурентоспособности труда и производства. Реализация этой функции производится путем: 1) обеспечения равенства и свободы труда в определенном сегменте рыночной экономики; 2) закрепления в нормах трудового права материальных стимулов труда работников к повышению эффективности производства; 3) предоставления работодателю полномочий по организации и управлению трудом работников.