ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНЫЙ КУРС ДЛЯ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДОТ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» разработана для студентов 2 курса по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Учебным планом предусмотрены: лекционные занятия 36 часов, практические занятия 108 часа, самостоятельная работа студента 108 часа. Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3-4 семестре.

**Целью** изучения дисциплины Трудовое право является являетсяподготовка юристов, имеющих глубокие теоретические и практические знания по вопросам правового регулирования трудовых отношений и общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, в современных социально-экономических условиях, развитие навыков защиты интересов работников, навыков правового обеспечения деятельности работодателей, а также навыков защиты прав и интересов других субъектов трудового права.

**Задачи:**

1) теоретико-познавательная задача изучения аспектов правового регулирования социально-трудовых отношений; систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности и применение этих знаний при решении научных и практических задач правового характера;

2) учебно-методическая задача, которая предполагает формирование определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей самостоятельной юридической работы, в том числе, формирование и развитие: 1) навыков самостоятельной научной работы и овладение методикой проведения исследований при решении правовых вопросов, 2) навыков самостоятельной работы с нормативным материалом, 3) навыков сбора, анализа и обобщения судебно-арбитражной и иной правоприменительной практики, 4) навыков письменного изложения специальных юридических вопросов;

3)практическая задача выработки умения организовать исполнение закона в практической деятельности;

4) задача формирования профессионального правосознания юристов, которая сводится к выработке уважения к закону и формированию умения оценивать действующее правовое регулирование в области применения несамостоятельного труда

I. Рабочая программа

**Практические занятия (108 час.)**

**Занятия 1. Понятие, предмет, метод, функции и система трудового права (8 час.)**

1. Понятие трудового права (отрасль права; отрасль законодательства; наука; учебная дисциплина).
2. Взаимодействие трудового права с экономикой, социологией, политологией.
3. Предмет трудового права. Пределы действия норм трудового права.
4. Отграничение предмета трудового права от предмета других отраслей права. Направления взаимодействия трудового права с другими отраслями российского права: конституционным, гражданским, уголовным, административным, спортивным, образовательным, правом социального обеспечения, предпринимательским, гражданским процессуальным правом, информационным и т.д.
5. Цели, задачи, функции трудового права на современном этапе. Трудовое право в условиях рыночной экономики и информационного общества.
6. Метод трудового права, основные характеристики метода трудового права – особенности метода трудового права. Правовые средства в трудовом праве.
7. Система трудового права: понятие, элементы.

**Занятия 2. Принципы трудового права (8 час.)**

1. Понятие принципов права, принципов трудового права.

2. Функции принципов права. Функции трудового права (в процессе правотворчества, на стадиях действия права и правоприменения).

3. Классификация принципов трудового права. Общеправовые принципы. Межотраслевые принципы. Отраслевые принципы. Принципы правовых институтов.

4. Принципы международного трудового права.

**Занятия 3. Источники трудового права (8 час.)**

Правовое регулирование: понятие и виды. Виды правового регулирования в трудовом праве (нормативное, договорное, централизованное, локальное и т.д.).

1. Понятие источников (форм) права. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, являющиеся источниками трудового права. Конституция Российской Федерации. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Федеральные конституционные законы. Федеральные законы. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ. Акты федеральных органов исполнительной власти (в том числе ненормативные). Законы субъектов РФ, акты органов исполнительной власти субъектов РФ. Муниципальные правовые акты.
3. Акты социального партнерства: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения, коллективные договоры.
4. Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового и иных отраслей права. Соотношение с ненормативными актами работодателя.
5. Судебная практика в сфере трудового права.
6. Нормативные акты Союза СССР как источники трудового права.

**Занятия 4. Международно-правовое регулирование труда. Трудовое право в зарубежных странах ( 8 час.)**

1. Понятие, субъекты, источники международно-правового регулирования труда. Воздействие международной системы на развитие российского трудового права.
2. Международные стандарты труда.
3. Международная организация труда. Ее роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений. Структура МОТ, направления деятельности в сфере труда.
4. Конвенции и рекомендации МОТ. Подходы к классификации конвенций МОТ. Конвенции МОТ, ратифицированные РФ.
5. Участие Всемирной торговой организации, иных универсальных международных межправительственных организаций, международных неправительственных организаций в формировании международных стандартов труда.
6. Роль региональных международных межправительственных организаций в формировании международных стандартов труда.
7. Двусторонние договоры Российской Федерации в сфере труда.

**Занятия 5. Правоотношения по трудовому праву. Субъекты трудового права (6 час.)**

1. Система общественных отношений, регулируемых трудовым правом.
2. Понятие правоотношения. Трудовое правоотношение. Признаки правоотношения. Соотношение с гражданско-правовыми и административными отношениями, связанными с применением труда. Виды трудовых отношений в современном трудовом праве.
3. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми. Виды.
4. Нетипичные формы занятости.
5. Юридические факты в трудовом праве: общая характеристика и особенности.
6. Основания возникновения трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми.
7. Элементы трудового правоотношения (объект, содержание, субъекты).
8. Субъекты трудового права.
9. Правовой статус основных субъектов трудового права (работник, работодатель).
10. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с участием иностранцев и лиц без гражданства.

**Занятия 6. Профессиональные союзы, правовые формы их деятельности (6 час.)**

1. Правовые основы деятельности профсоюзов.
2. Международные стандарты в сфере правового регулирования деятельности профсоюзов и иных представителей работников.
3. Понятие профсоюзов. Порядок создания и ликвидации. Система профсоюзов России: разграничение ее элементов.
4. Выборные профсоюзные органы.
5. Основные права профсоюзов, их классификация, обязанности. Гарантии прав профсоюзов и их выборных должностных лиц.
6. Защитная функция профсоюзов. Правовые формы ее реализации.
7. Представительская функция профсоюзов. Правовые формы ее реализации.
8. Профсоюзы и иные представители работников.

**Занятия 7. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства (6 час.)**

1. Понятие и содержание государственного контроля. Понятие и содержание государственного надзора. Разграничение государственного контроля и надзора. Их виды.
2. Международные стандарты в сфере государственного контроля и надзора.
3. Система органов, осуществляющих государственные контроль и надзор.
4. Организационно-правовые формы государственного контроля и надзора.

**Занятия 8. Социальное партнерство в сфере труда (4 час.)**

1. Понятие, принципы, формы, стороны, система социального партнерства. Представители работников, представители работодателей, органы власти. Органы социального партнерства.
2. Международные стандарты в сфере социального партнерства.
3. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора. Содержание коллективного договора.
4. Соотношение трудового законодательства, локальных нормативных актов, соглашений, коллективного договора, трудового договора.
5. Соглашения. Понятие и виды. Порядок заключения. Содержание. Контроль и ответственность сторон.
6. Коллективные переговоры. Процедура, участники. Гарантии и компенсации участникам. Порядок заключения коллективного договора и соглашения.
7. Производственные советы.

**Занятия 9. Правовое регулирование трудоустройства и обеспечения занятости (6 час.)**

1. Положение на рынке труда Российской Федерации и Приморского края.
2. Понятие и принципы занятости и трудоустройства в РФ.
3. Международные стандарты в сфере содействия занятости.
4. Правовая организация занятости и трудоустройства: нормативная основа, компетенция, система субъектов системы содействия занятости.
5. Регистрация в органах занятости: этапы, их характеристика.
6. Государственные гарантии занятости.
7. Правовой статус безработного: права, обязанности, ответственность.
8. Пособие по безработице: условия назначения, размер, порядок выплаты.

**Занятия 10. Трудовой договор (6 час.)**

1. Гарантии при приеме на работу. Порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка.
2. Понятие трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Принципы заключения и функции трудового договора. Виды трудовых договоров. Основания заключения срочного трудового договора. Стороны трудового договора.
3. Содержание и форма трудового договора. Гражданско-правовые условия трудового договора.
4. Испытание при приеме на работу.
5. Изменение трудового договора: виды. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда, его правовые последствия. Иные виды изменения трудового договора.
6. Командировки. Отстранение от работы.
7. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников.
9. Гарантии для работников при увольнении по инициативе работодателя.
10. Порядок оформления прекращения трудового договора. Расчеты при увольнении.

**Занятия 11. Рабочее время и время отдыха (6 час.)**

1. Понятие и виды рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Режим рабочего времени: понятие, виды, порядок его установления. Учет рабочего времени: понятие и виды. Сверхурочные работы. Работа в выходные и праздничные дни.
2. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодные отпуска работников: основные, дополнительные. Порядок их суммирования. Порядок предоставления отпусков.
3. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.
4. Отпуска, не являющиеся временем отдыха.

**Занятия 12. Правовое регулирование заработной платы и иных выплат (4 час.)**

1. Понятие заработной платы по трудовому праву. Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного (централизованного) нормирования заработной платы и расширение договорного, индивидуально-договорного ее регулирования. Минимальная заработная плата. Индексация оплаты труда.
2. Тарифные системы оплаты труда работников, их элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций.
3. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности).
4. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная). Доплаты и надбавки. Коллективная (бригадная) форма оплаты и стимулирования труда. Вознаграждение по итогам работы организации за год. Оплата труда при отклонении от условий работы, предусмотренных тарифами. Ограничение удержаний из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего заработка. Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Их виды. Гарантийные доплаты, их виды.
5. Охрана заработной платы.
6. Налоговые и страховые аспекты оплаты труда и иных выплат работникам.

**Занятия 13. Дисциплина труда (4 час.)**

1. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Нормативные основы дисциплины труда (правила внутреннего трудового распорядка, уставы, положения о дисциплине).
2. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания, процедура наложения и обжалования. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.
3. Меры поощрения за успехи в труде: виды, основания, порядок применения.

**Занятия 14. Материальная ответственность сторон трудового договора (6 час.)**

1. Понятие материальной (имущественной) ответственности сторон трудового договора.
2. Основание и условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, отличие ее от гражданско-правовой ответственности.
3. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Полная индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
4. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Материальная ответственность работодателя (организации) за вред, причиненный работнику увечьем или иным повреждением здоровья, связанный с выполнением им трудовых обязанностей. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением иных обязанностях по трудовому правоотношению. Определение размера возмещения и порядок взыскания.
5. Регрессные иски.

**Занятия 15. Правовое регулирование охраны труда (6 час.)**

1. Понятие и принципы охраны труда. Система охраны труда: нормативный, организационно-субъектный и функциональный элементы. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
2. Безопасность труда, факторы, ее определяющие.
3. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Управление охраной труда, планирование и финансирование мероприятий по охране труда. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.
4. Специальная оценка условий труда.
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

**Занятия 16. Защита прав и интересов субъектов трудового права. Разрешение трудовых споров (6 час.)**

1. Способы защиты прав субъектов трудового права.
2. Понятие и виды трудовых споров.
3. Понятие индивидуальных трудовых споров и причины их возникновения. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований работников.
4. Медиация в трудовом праве.
5. Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). Система органов и механизм их разрешения: примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии с участием посредника и (или) трудового арбитража.
6. Право на забастовку и его ограничение. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов работников и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.

**Занятия 17. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников (6 час.)**

1. Дифференциация в российском трудовом праве: понятие и основания.
2. Особенности регулирования труда дистанционных работников и надомников.
3. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
7. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
8. Особенности регулирования труда работников образовательных организаций.
9. Особенности регулирования труда сезонных работников, работников вахтовым методом и лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
10. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейным обязанностями.

II. Преподаватели курса

Реализацию курса осуществляют:

Ким Евгения Федоровна - старший преподаватель кафедры трудового и экологического права ЮШ ДВФУ

Контактные данные:

Адрес электронной почты: kim.ef@dvfu.ru

Телефон: 89084637885

III. Список учебной литературы

1. Трудовое право: учебник и практикум для академического бакалавриата по юридическим и экономическим направлениям / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин; Высшая школа экономики (национальный исследовательский университет). Москва: Юрайт, 2017. 287 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837080&theme=FEFU>
2. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата по юридическим направлениям / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной; Уральский государственный юридический университет. Москва: Юрайт, 2017. 313 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837076&theme=FEFU>
3. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева ; Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации. Москва : Юрайт, : [ИД Юрайт], 2017. 548 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837014&theme=FEFU>
4. Трудовое право России [Электронный ресурс]: Учебник (ФГОС) / Буянова М.О., Зайцева О.Б. - Рн/Д:Феникс, 2017. - 570 с. <http://znanium.com/catalog/product/910971>
5. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата по юридическим направлениям и специальностям / [А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. Москва : Юрайт, 2017. 346 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837070&theme=FEFU>
6. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов по юридическим направлениям и специальностям / [В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич и др.]; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. Москва: Юрайт, 2017. 290 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837065&theme=FEFU>
7. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата по юридическим направлениям и специальностям / [В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. Москва : Юрайт, 2017. 407 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837082&theme=FEFU>
8. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата по юридическим направлениям и специальностям : [в 2 т.] т. 1 / [А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. Москва: Юрайт, 2017. 229 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837003&theme=FEFU>
9. Трудовое право : учебник для бакалавриата и магистратуры по юридическим направлениям : [в 2 т.] т. 2 . Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда / [Ю. П. Орловский, И. Я. Белицкая, М. О. Буянова и др.]; отв. ред. Ю. П. Орловский, [ред.-сост. Е. С. Герасимова] ; Высшая школа экономики (национальный исследовательский университет). Москва: Юрайт, 2017. 506 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837016&theme=FEFU>
10. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата по юридическим направлениям и специальностям / [И. Я. Белицкая, М. О. Буянова, Е. С. Герасимова и др.]; под ред. Ю. П. Орловского, А. Я. Петрова ; Высшая школа экономики (национальный исследовательский университет). Москва: Юрайт, 2017. 308 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837018&theme=FEFU>
11. Трудовое право : учебник для бакалавриата и магистратуры по юридическим направлениям : [в 2 т.] т. 1 . Общая часть / [Ю. П. Орловский, И. Я. Белицкая, М. О. Буянова и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский, [ред.-сост. Е. С. Герасимова]; Высшая школа экономики (национальный исследовательский университет). Москва: Юрайт, 2017. 285 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:836996&theme=FEFU>
12. Трудовое право России [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с. <http://znanium.com/catalog/product/898583>
13. Трудовые права работников [Электронный ресурс]: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 190 с. <http://znanium.com/catalog/product/961350>
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Скачкова Г.С., - 8-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 556 с. <http://znanium.com/catalog/product/967316>
15. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации [Электронный ресурс]: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 256 с. <http://znanium.com/catalog/product/526436>
16. Коллективное трудовое право [Электронный ресурс]: Монография / Басалаева С.П., Петрова Е.И. Краснояр.: СФУ, 2016. 144 с. <http://znanium.com/catalog/product/967283>
17. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели и др. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 503 c. <http://www.iprbookshop.ru/52577.html>
18. Трудовое право [Электронный ресурс]: Курс лекций: Учебное пособие / Воробьев В.В., 3 изд., перераб. и доп. М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 368 с. <http://znanium.com/catalog/product/502366>
19. Трудовое право [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г. 2 изд., испр. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 312 с. <http://znanium.com/catalog/product/499267>

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Информационно-библиотечная база данных ДВФУ предоставляет возможность неограниченного доступа к следующим электронным ресурсам:

1. Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>;
2. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
3. Электронно-библиотечная система znanium.com НИЦ "ИНФРА-М" <http://znanium.com/>;
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/>;
5. Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ" [http://www.biblio-online.ru/home;jsessionid=31138d119c6575d963c72d3e0c93?0](http://www.biblio-online.ru/home%3Bjsessionid=31138d119c6575d963c72d3e0c93?0)
6. Президентская библиотека имени Бориса Николаевича Ельцина <http://www.prlib.ru/Pages/about.aspx>;
7. Сайт Верховного суда Российской федерации: [www.vsrf.ru](http://www.vsrf.ru/);
8. Сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации: [www.genproc.gov.ru](http://www.genproc.gov.ru/);
9. Сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации: [www.mvd.ru](http://www.mvd.ru/)

IV. Материалы для организации самостоятельной работы студентов

1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

*Методические рекомендации для подготовки к зачету*

В подготовку к зачету ходит повторение пройденного материала. Для упрощения процесса подготовки рекомендуем подготовить и записать ответы на вопросы, а также отметить наиболее трудные, которые вызывают сложности при подготовке. Также целесообразно делать к каждой теме словарь основных терминов (понятий) курса «Трудовоеправо**»**.

При подготовке к зачету следует уделить внимание конспектам в частности, конспектам лекций и самостоятельным конспектам по учебной и специальной литературе.

Во время подготовки к зачету студенту необходимо систематизировать всю совокупность знаний, полученных как по курсу дисциплины «Трудовоеправо**»**, так и по другим смежным дисциплинам (теория государства и права, гражданское право, конституционное право и пр.).

*Методические рекомендации для подготовки к экзамену*

К экзамену по дисциплине «Трудовое право» необходимо начинать готовиться с первого занятия (лекции, практического занятия). В подготовку входит повторение пройденного материала. Для упрощения процесса подготовки рекомендуем подготовить и записать ответы на вопросы, а также отметить наиболее трудные, которые вызывают сложности при подготовке. Также целесообразно делать к каждой теме словарь основных терминов (понятий) курса.

2. Контроль достижений целей курса

Формой итогового контроля знаний студентов выступает экзамен, проводимый посредством использования программы Microsoft Teams. Экзамен проводится в форме устного опроса – собеседования. Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Помимо теоретических вопросов могут быть использованы контрольные задания на проверку умений и навыков в области формирования компетенций по дисциплине.

*В**опросы к зачету по дисциплине «Трудовое право»*

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права, его особенности.
3. Сфера действия норм трудового права (в пространстве, во времени, по кругу лиц).
4. Трудовое право в системе российского права, соотношение трудового права со смежными отраслями права
5. Функции трудового права, понятие и виды.
6. Принципы трудового права, понятие и виды.
7. Единство и дифференциация трудового права.
8. Тенденции развития трудового права.
9. Система трудового права.
10. Понятие и особенности источников трудового права.
11. Виды источников трудового права, их классификация.
12. Локальные нормативные акты как источники трудового права. Виды локальных нормативных актов. Соотношение локальных нормативных актов с другими источниками трудового права, с трудовым договором.
13. Понятие и система социально-трудовых правоотношений.
14. Понятие и признаки трудового правоотношения.
15. Основания возникновения, прекращения и изменения трудовых правоотношений (юридические факты).
16. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их характеристика и виды.
17. Понятие и классификация субъектов трудового права.
18. Правовой статус работника как субъекта трудового права
19. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
20. Правовой статус профсоюзов. Система профсоюзов России.
21. Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства.
22. Коллективные переговоры как форма социального партнерства. Гарантии лицам, участвующим в переговорах.
23. Представители сторон социального партнерства.
24. Понятие и содержание коллективного договора, контроль за его выполнением. Соотношение коллективного договора с другими источниками трудового права, с трудовым договором.
25. Понятие, виды и содержание соглашений, контроль за их выполнением. Соотношение соглашения с другими источниками трудового права.
26. Правовой статус безработного. Социальные гарантии безработным.
27. Гарантии и компенсации работникам.
28. Стадии регистрации в органах службы занятости.
29. Международные стандарты труда.
30. Защитная функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
31. Представительская функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.

*Вопросы к экзамену по дисциплине «Трудовое право»*

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права, его особенности.
3. Сфера действия норм трудового права (в пространстве, во времени, по кругу лиц).
4. Трудовое право в системе российского права, соотношение трудового права со смежными отраслями права
5. Функции трудового права, понятие и виды.
6. Принципы трудового права, понятие и виды.
7. Единство и дифференциация трудового права.
8. Тенденции развития трудового права.
9. Система трудового права.
10. Понятие и особенности источников трудового права.
11. Виды источников трудового права, их классификация.
12. Локальные нормативные акты как источники трудового права. Виды локальных нормативных актов. Соотношение локальных нормативных актов с другими источниками трудового права, с трудовым договором.
13. Понятие и система социально-трудовых правоотношений.
14. Понятие и признаки трудового правоотношения.
15. Основания возникновения, прекращения и изменения трудовых правоотношений (юридические факты).
16. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их характеристика и виды.
17. Понятие и классификация субъектов трудового права.
18. Правовой статус работника как субъекта трудового права
19. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
20. Правовой статус профсоюзов. Система профсоюзов России.
21. Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства.
22. Коллективные переговоры как форма социального партнерства. Гарантии лицам, участвующим в переговорах.
23. Представители сторон социального партнерства.
24. Понятие и содержание коллективного договора, контроль за его выполнением. Соотношение коллективного договора с другими источниками трудового права, с трудовым договором.
25. Понятие, виды и содержание соглашений, контроль за их выполнением. Соотношение соглашения с другими источниками трудового права.
26. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования. Государственные гарантии по оплате труда.
27. Обязанности работодателя в сфере охраны труда.
28. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
29. Формы и системы оплаты труда.
30. Понятие, содержание и значение трудового договора.
31. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
32. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов.
33. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
34. Понятие и содержание охраны труда.
35. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
36. Трудовая книжка. Правила ее ведения и заполнения (на основании Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).
37. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
38. Понятие, виды и порядок разрешения трудовых споров.
39. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
40. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
41. Условия, порядок выплаты и размеры пособия по безработице.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
43. Понятие и виды времени отдыха.
44. Подведомственность трудовых споров.
45. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
46. Понятие, основания и условия материальной ответственности работников.
47. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
48. Виды государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, его осуществляющие органы.
49. Рабочее время и его правовые нормативы.
50. Временный перевод на другую работу, основания и условия.
51. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
52. Общие основания прекращения трудового договора.
53. Правовой статус безработного. Социальные гарантии безработным.
54. Гарантии и компенсации работникам.
55. Режим рабочего времени, его виды.
56. Изменение трудового договора, виды и условия.
57. Испытание при приеме на работу.
58. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
59. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
60. Порядок заключения трудового договора.
61. Дисциплинарные увольнения.
62. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
63. Срочный трудовой договор, его особенности.
64. Возмещение материального ущерба, причиненного здоровью работника (по федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)
65. Виды трудовых договоров.
66. Дисциплина труда как институт трудового права.
67. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
68. Дисциплинарные взыскания и порядок их наложения.
69. Порядок исчисления среднего заработка.
70. Понятие и виды времени отдыха.
71. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора.
72. Оформление прекращения трудовых отношений. Расчет.
73. Порядок выплаты заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы.
74. Материальная ответственность работодателя перед работником.
75. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
76. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
77. Прекращение трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (штата) (п.п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ).
78. Ученический договор.
79. Стадии регистрации в органах службы занятости.
80. Международные стандарты труда.
81. Защитная функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
82. Представительская функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
83. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
84. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства
85. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства
86. Защита персональных данных работников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Баллы (рейтинговой оценки)** | **Оценка экзамена / зачета (стандартная)** | **Требования к сформированным компетенциям** |
| 86 баллов и более | зачтено («отлично») | Оценка зачтено («отлично») выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. |
| 76-85 баллов | зачтено («хорошо») | Оценка зачтено («хорошо») выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. |
| 61-75 балла | зачтено («удовлетворительно») | Оценка зачтено («удовлетворительно») выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. |
| 60 баллов и менее | не зачтено («неудовлетворительно») | Оценка не зачтено («неудовлетворительно») выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка не зачтено («неудовлетворительно») ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. |

3. Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Особо значимой для профессиональной подготовки студентов является самостоятельная работа по курсу. В нее входит: решение практических (ситуационных) задач, выполнение проблемных заданий, подготовка к зачету, подготовка к экзамену.

Для более глубокой проработки вопросов каждой темы студенту рекомендуется использовать рекомендованные источники в списке литературы: учебники, учебные пособия, нормативно-правовые источники.

При изучении курса необходимо прорабатывать темы в той последовательности, в которой они даны в программе и планах практических занятий. Проработку каждого из вопросов целесообразно начинать со знакомства с содержанием соответствующего раздела программы курса и обращения к обозначенным в списке литературы источникам.

*Методы проверки знаний студентов:*

1. Тестирование, которое позволяет проверить наличие у студентов сформировавшегося понятийного аппарата. Поскольку при тестировании от студента требуется выбрать правильный ответ из нескольких вариантов, преимуществом этого метода является также простота оценки результатов. Решение заданий в форме тестов представляет собой определенный тренинг, который способствует активизации мышления и закрепления в памяти студентов юридических понятий и терминов и другой информации.

2. Решение практических (ситуационных) задач и выполнение проблемных заданий, которое показывает степень формирования у студентов практических навыков. Решение задач является традиционным и важнейшим методом проведения практических занятий, поэтому следует более детально остановиться на рассмотрении основных подходов к решению задач.

В процессе решения задач осваиваются алгоритмы юридического мышления, без овладения которыми невозможно успешное решение практических проблем. Эти алгоритмы включают в себя:

1) изучение конкретной ситуации (отношения), требующей правового обоснования или решения;

2) правовая оценка или квалификация этой ситуации (отношения);

3) поиск соответствующих нормативных актов и судебной практики;

4) толкование правовых норм, подлежащих применению;

5) принятие решения, разрешающего конкретную заданную ситуацию;

6) обоснование принятого решения, его формулирование в письменном виде;

7) проецирование решения на реальную действительность, прогнозирование процесса его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось.

Условия задач включают все фактические обстоятельства, необходимые для вынесения определенного решения по спорному вопросу, сформулированному в тексте задачи. Решение задачи необходимо записывать в тетрадь, предназначенную для внесения подобного рода записей. При решении задачи ее условие переписывать не нужно; достаточно указать номер задачи, а затем сформулировать свои ответы на поставленные в задаче вопросы.

В ответе на поставленный в задаче вопрос (вопросы) необходимо дать обоснованную оценку предложенной ситуации с точки зрения действующего законодательства. При решении задач недопустимо ограничиваться однозначным ответом «да» или «нет».

Формой итогового контроля знаний студентов выступает *зачет* (в 3 семестре), *экзамен* (в 4 семестре).

В подготовку к зачету по дисциплине «Трудовое право» входит повторение пройденного материала. Для упрощения процесса подготовки рекомендуем подготовить и записать ответы на вопросы, а также отметить наиболее трудные, которые вызывают сложности при подготовке. Также целесообразно делать к каждой теме словарь основных терминов (понятий) курса.

Во время подготовки к зачету студенту необходимо систематизировать всю совокупность знаний, полученных как по курсу дисциплины «Трудовое право», так и по другим смежным дисциплинам (теория государства и права, гражданское права, конституционное право и пр.).

Зачет проводится в форме устного опроса – собеседования. Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Устный опрос (собеседование) включает в себя не менее два вопроса с предварительной подготовкой студента (не более 40 минут). Также в ходе проверки практических навыков освоения дисциплины «Трудовое право» студентам необходимо решить практическую задачу (на ее решение отводится до 40 минут).

К экзамену по дисциплине «Трудовое право» необходимо начинать готовиться с первого занятия (лекции, семинара). В подготовку входит повторение пройденного материала. Для упрощения процесса подготовки рекомендуем подготовить и записать ответы на вопросы, а также отметить наиболее трудные, которые вызывают сложности при подготовке. Также целесообразно делать к каждой теме словарь основных терминов (понятий) курса.

Во время подготовки к экзамену студенту необходимо систематизировать всю совокупность знаний, полученных как по курсу дисциплины «Трудовое право», так и по другим смежным дисциплинам («Теория государства и права», «Конституционное право», «Гражданское право» и пр.).

О степени готовности студента к экзамену свидетельствует свободное владение терминологией дисциплины «Трудовое право», знание известных российских специалистов в области трудового права и их основных трудов, умение ориентироваться в основных дискуссионных вопросах дисциплины.

Экзамен проводится в форме устного опроса – собеседования, проводимый посредством использования программы Microsoft Teams.

4. Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы

Результаты выполненных заданий оформляются в виде текста с приложением в случае необходимости графиков, таблиц и других материалов, иллюстрирующих их содержание.

Работы набираются на компьютере и высылаются в формате файла «Word» («docx») преподавателю на адрес его электронной почты с использованием корпоративной почты студента с обязательным указанием в теме письма названия раздела программы, по которому студентом было выполнено задание, а также номера группы.

При выполнении текста работы следует придерживаться следующих параметров страницы:

- шрифт – Times New Roman, размер (кегль) – 14, стиль (начертание) – обычный, цвет шрифта – черный;

- поля: левое –2.5 - 3,0 см, правое – 1 см, верхнее и нижнее – 2,0 см; меж-дустрочный интервал – 1,5;

– выравнивание – по ширине; красная (первая) строка (отступ) – 1,25 см; межстрочный интервал – 1,5;

* размер шрифта сносок – 10 пт; выравнивание – по ширине.

5. Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Баллы (рейтинговой оценки)** | **Оценка экзамена / зачета (стандартная)** | **Требования к сформированным компетенциям** |
| 86 баллов и более | зачтено («отлично») | Оценка зачтено («отлично») выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. |
| 76-85 баллов | зачтено («хорошо») | Оценка зачтено («хорошо») выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. |
| 61-75 балла | зачтено («удовлетворительно») | Оценка зачтено («удовлетворительно») выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. |
| 60 баллов и менее | не зачтено («неудовлетворительно») | Оценка не зачтено («неудовлетворительно») выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка не зачтено («неудовлетворительно») ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. |

V. Контрольно-измерительные материалы (КИМ)

Для получения аттестации по дисциплине «Трудовое право» необходимо пройти тестирование, и/либо решить ситуационные задачи , и/либо выполнить проблемное задание по каждой теме курса. Ответы необходимо оформить в письменном виде.

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

1. **Трудовое право относится:**
   1. к ведению Российской Федерации;
   2. к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
   3. к ведению субъектов Российской Федерации.
2. **В Конституции Российской Федерации закреплены следующие фундаментальные трудовые права и свободы:**
   1. Свобода труда;
   2. Право объединения в профсоюзы;
   3. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры;
   4. Право на оплату труда в размере не менее среднего уровня жизни в соответствующем субъекте Российской Федерации;
   5. Право обжалования неправомерных действий работодателя.
3. **Локальные нормативные акты работодателя как один из источников трудового права относятся к:**
   1. Законодательным нормативным правовым актам;
   2. Подзаконным нормативным правовым актам;
   3. Правоприменительным актам локального уровня;
   4. Актам толкования права локального уровня.
4. **Трудовое право является:**
   1. Фундаментальной материальной отраслью национального права;
   2. Первичной материальной отраслью национального права;
   3. Первичной процессуальной отраслью национального права;
   4. Вторичной материальной отраслью национального права;
   5. Вторичной процессуальной отраслью национального права.
5. **Трудовое право относится к:**
   1. Гражданско-правовой семье отраслей;
   2. Уголовно-правовой семье отраслей;
   3. Административно-правовой семье отраслей.

**Тема 2. Принципы трудового права**

**Задание 1.** Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства.

*Перечислите общеправовые, конституционные, отраслевые принципы права, которые должны соблюдаться каждым работодателем при разработке систем оплаты труда работников.*

**Тема 3. Источники трудового права**

**Задание 1.** Что из перечисленного ниже является источниками трудового права:

— нормативные акты о труде Союза ССР;

— Гражданский кодекс РФ;

— акты профсоюзных органов;

— приказы, распоряжения руководителя организации;

— устав муниципального образования;

— акты судебных органов, в том числе пленумы ВС РФ, определения КС РФ;

— трудовой договор, коллективный договор, соглашения.

*Свой ответ обоснуйте.*

**Тема 4. Международно-правовое регулирование труда. Трудовое право в зарубежных странах**

**Задача 1.**

В рамках подготовки к проведению Саммита АТЭС в городе Владивостоке ООО «VIP-сервис», осуществляющее организационное обеспечение CEO саммита, заключило с 20 работниками из КНР срочные трудовые договоры на период подготовки к проведению Саммита. Работники прибыли в Приморский край. Какой правовой режим должен применяться при привлечении указанных работников для работы в Приморский край? Как изменится ситуация, если в качестве работодателя будет выступать Фонд «Сколково»?

**Задача 2.**

Российской Федерацией и Республики Казахстан был подписан международный договор, согласно которому для граждан Российской Федерации на территории Казахстана установлен национальный режим. В соответствии с положениями договора содержание трудовых договоров с российскими гражданами определяется в соответствии с национальным законодательством Российской Федерации, а споры разрешаются судами Казахстана в соответствии с казахстанским процессуальным законодательством.

Гражданин Российской Федерации Савельев устроился на работу в нефтедобывающую компанию. Соглашением сторон содержание трудового договора определяется в соответствии с нормами трудового законодательства Казахстана.

**Тема 5. Правоотношения по трудовому праву. Субъекты трудового права**

**Задача 1.** Литвинов по просьбе начальника отдела приступил к выполнению своих трудовых обязанностей на новом месте работы с 7 февраля. Трудовой договор в письменной форме был заключён 20 февраля. Однако в трудовом договоре не был указан момент начала работы. Приказ о приёме Литвинова на работу с 5 февраля был издан 8 февраля.

*Укажите момент возникновения трудового правоотношения у Литвинова.*

**Задача 2.** Шестнадцатилетний Толмачев после разговора с родителями решил заняться бизнесом. Для этого он нанял на работу 15-летнего Гаврилова и 17-летнего Харитонова. По истечении месяца наёмные работники потребовали от Толмачева выплаты обусловленной трудовым договором заработной платы. Однако им было отказано по причине того, что бизнес не удался. Гаврилов и Харитонов обратились к родителям Толмачева, которые заявили, что их сын взрослый и самостоятельный человек и сам должен разобраться со своими проблемами.

*Решите данный спор.*

**Тема 6. Профессиональные союзы, правовые формы их деятельности**

**Задание 1.**

У председателя выборного профсоюзного органа возник вопрос, вправе ли профсоюз обратиться в суд с заявлением о признании нормативного акта не соответствующим закону в защиту неопределенного круга лиц?

Подготовьте проект ответа.

**Тема 7. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства**

**Задание 1.** Составьте перечень и дайте краткую характеристику полномочий государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

**Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда**

**Задача 1.** Вколлективный договор одного из предприятий пищевой промышленности были включены следующие условия:

1. Начислять женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 10 лет, ежеквартально доплату к заработной плате в размере 5 тысяч рублей за каждого иждивенца.
2. Выплачивать заработную плату работникам один раз в месяц не позднее 25 числа месяца, следующего за проработанным.
3. Не премировать работников, совершивших дисциплинарный проступок, по итогам года.
4. Не предоставлять отпуск без сохранения заработной платы лицам, совершившим дисциплинарный проступок.
5. При производственной необходимости привлекать работников к работе за рамками нормальной продолжительности рабочего времени.
6. Запретить работодателю увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины.
7. Предусмотреть строгий выговор в качестве дисциплинарного взыскания.
8. Предоставить работникам, имеющим стаж работы на данном предприятии более 8 лет, дополнительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней.
9. Установить в качестве меры поощрения работников предоставление путёвки в санаторий.

*Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.*

**Тема 9. Правовое регулирование трудоустройства и обеспечения занятости**

**Задача 1.** Савинова обратилась в орган службы занятости для регистрации её в качестве безработной и предоставила паспорт. В центре занятости объяснили, что кроме паспорта нужны и другие документы.

*Какие документы нужны для регистрации безработных граждан?*

**Задача 2.** Васнецова, проработавшая в ООО «Стройавтотранс» г. Владивостока более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в орган службы занятости, она получила предложение поступить на работу в фирму «Дарина», расположенную на о. Русском, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на год. Васнецова сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний её трудовой договор с организацией был заключен на неопределённый срок.

*Можно ли считать подходящей предложенную Васнецовой работу? Какая работа считается подходящей для жителей г. Владивостока?*

**Тема 10. Трудовой договор**

**Задача 1.** В ООО «Уран», которому требовался кассир, обратилась Паташова с просьбой принять её на работу в качестве кассира, пояснив при этом, что имеет опыт работы и специальное образование в вышеназванной должности. Администрация вышеназванного общества согласилась, однако, узнав, что у Паташовой отсутствует регистрация по месту жительства, отказала в приёме на работу, сославшись на то, что эта должность связана с материальной ответственностью, а следовательно, регистрация обязательна. Паташова обжаловала в суд отказ в приёме на работу.

*Какое решение вынесет суд?*

**Задача 2.** Работник достиг пенсионного возраста.

*Имеет ли право работодатель перевести его на срочный трудовой договор? Обоснуйте ответ.*

**Задача 3.** Директор ОАО «Владснаб» 1 марта издал приказ о том, что в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей базы с 20 апреля сотрудники общества переходят с двухсменного на трёхсменный режим работы. Однако сотрудники, среди которых были инвалид, одинокая мать с трёхлетним ребенком и двое несовершеннолетних, заявили об отказе работать в ночную смену и обратились в орган Федеральной инспекции труда.

*Дайте разъяснение вышеуказанным работникам в качестве государственного инспектора труда.*

**Задача 4.** Приказом по заводу водитель Петров был уволен по собственному желанию. Петров, не согласившись с увольнением, обратился в суд с иском, в обосновании исковых требований указывая, что заявление об увольнении по собственному желанию он не подавал. Представитель ответчика, в ходе судебного заседания возражая на исковые требования, пояснил, что Петров, поссорившись со своим непосредственным руководителем — заведующим гаражом, пришёл в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни Петров на работу не вышел, после чего был уволен. Возражая на пояснения представителя ответчика, Петров в ходе судебного заседания также пояснил, что из-за конфликта с заведующим гаражом у него обострилась гипертоническая бо­лезнь, в результате чего он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

*Какое решение должен принять суд?*

**Задача 5.** Инженер типографии «Дальпресс» Сидорова, будучи беременной, была уволена по инициативе работодателя по сокращению штата. По прошествии трёх недель после увольнения беременность Сидоровой была прервана, после чего последняя обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

*Как дело должно быть разрешено в суде?*

**Задача 6**. В отделе НИИ «Дальэнерго», где работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведённой аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, имеет учёную степень кандидата, ряд изобретений, холост, в НИИ работает семь лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает 7 лет, имеет ребёнка пяти лет; инженер Михайлова находится в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает четыре года, инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, за последние 5 лет изобретений и публикаций не имела.

*Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право остаться на работе, а кто подлежит сокращению? Дайте мотивированный ответ.*

**Задача 7.** В связи с прогулом 31 января 2017 года Иванов приказом от 28 февраля был уволен с работы по подп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, при этом в день издания приказа Иванова также не было на работе.

9 марта, прибыв на работу, Иванов предъявил больничный лист за период с 28 февраля по 7 марта, однако в отделе кадров отказались принять больничный лист и выдали приказ об увольнении и трудовую книжку. Не согласившись с увольнением, Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

*Законно ли уволен Иванов? Какое решение должен принять суд?*

**Задача 8.** Токарь завода «Дальприбор» Иванов был уволен с работы за прогул. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного заседания было установлено, что 1 сентября Иванов неоднократно без разрешения мастера уходил с рабочего места в соседний цех, где обсуждал с товарищами предстоящую поездку на дачу. В общей сложности Иванов отсутствовал на рабочем месте 4 часа 30 минут, что зафиксировано в табеле. Вышеуказанное отсутствие и послужило основанием для увольнения.

*Что следует считать прогулом? Мог ли Иванов быть уволен за прогул? Какое решение должен принять суд?*

**Тема 11. Рабочее время и время отдыха**

**Задача 1.** Между Приморским театром оперы и балета и актрисой Беловой возник трудовой спор, в результате которого Белова просила выплатить ей заработную плату за период с 2014 по 2017 годы и оплатить ежегодные отпуска за указанный период.

При этом работодатель считает, что оплата работы Беловой производилась пропорционально отработанному в театре времени, что указано в трудовом договоре (п. 5.3 трудового договора указывает на то, что должностной оклад начисляется работнику пропорционально отработанному времени). Белова в период 2014–2017 годов в театре фактически не работала (отработанное время составляет в 2014 году 30 часов, в 2015 — 6 часов, в 2016 — 13 часов, в 2017 — 98 часов), а принимала участие в съёмках вне театра.

По трудовому договору должностной оклад Беловой определён в размере 15 000 рублей, данная сумма указывалась в расчётных листках за период с 2014 по 2017 годы, и начисление зарплаты производилось из указанного оклада, что отражено в расчётных листках.

Между тем из платёжных ведомостей и объяснений в суде усматривается, что фактически начисленную заработную плату работник не получал и выплачивалась заработная плата в значительно меньшем размере.

При этом по трудовому договору установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, а доказательств неполного рабочего времени Беловой не представлено, поскольку учёт рабочего времени не производился.

*Дайте характеристику работы на условиях неполного рабочего времени. Разрешите спор по существу.*

**Задача 2.** Три автомеханика компании «Курума-Сервис» были привлечены к работе 1 и 2 января 2017 г. для производства срочного ремонта автомобиля заказчика. Все привлечённые работники, включая 17-летнего Снежова, ученика автомеханика, 1 января отработали 6 часов, а 2-го — 4 часа.

Работники обратились к руководству компании с просьбой оплатить им работу 3 января в двойном размере, а поскольку праздник 1 января совпал с воскресеньем, предоставить им также отгул в другой день недели. За работу 2 января работники потребовали предоставить им отгул на полный рабочий день.

*Подлежат ли требования работников удовлетворению?*

*Как следует компенсировать указанную работу?*

**Тема 12. Правовое регулирование заработной платы и иных выплат**

**Задача 1.**Дежурный слесарь-сантехник согласно графика смен работал с 20.00 субботы до 8.00 воскресенья.

*Как будет ему оплачено это время?*

**Задача 2.** Группа слесарей-ремонтников была вовлечена в сверхурочные работы на 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула.

*Правомерно ли это?*

**Задача 3.** Слесарь плодокомбината Б. был уволен с работы 1 апреля. В этот день он не работал и обратился с требованием о расчете 15 апреля. Но в связи с болезнью кассира и отсутствием средств на предприятии он получил надлежащую ему сумму 5 мая. Поскольку за это время он не смог трудоустроиться, то обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с предприятия в его пользу компенсации в размере среднего заработка за время задержки выплаты зарплаты при увольнении с 1 апреля по 5 мая.

*Какое решение должен принять суд?*

**Задача 5**

Работник обувной фабрики П. был уволен с работы по собственному желанию 10 марта. Поскольку в этот день он не работал, то требования о расчете предъявил 14 марта. Но в связи с отсутствием в тот день кассира, ему выплатили всю надлежащую сумму 15 марта.

*Правомерно ли был проведен расчет?*

**Задача 6**

Работник-донор после дня сдачи крови для переливания требовал по месту работы предоставления ему, согласно законодательства, дня отдыха. Но в связи со срочным выполнением заказа директором предприятия было отказано в предоставлении такого дня отдыха со ссылкой на то, что этот день будет присоединен к ежегодному отпуску.

*Правомерны ли действия директора?*

**Задача 4.** В связи с задолженностью по алиментам на несовершеннолетних детей, из заработной платы Ковальчука осуществлялись отчисления в размере 70% заработка.

*Правомерны ли такие действия?*

**Тема 15. Правовое регулирование охраны труда**

**Задача 1.** Врезультате проведённой на строительном объекте проверки государственный инспектор труда выявил грубые нарушения правил охраны труда и направил в суд требование о прекращении деятельности строительной организации. Кроме того, в отношении руководителя организации было возбуждено дело об административном правонарушении. Руководитель не согласился с действиями ГИТ и обратился в суд за защитой своих прав, мотивируя тем, что в компетенцию ГИТ не входит возбуждение дел об административных правонарушениях, а также указывая, что при возбуждении дела об административном правонарушении к ответственности должен привлекаться работодатель, а не его представитель (руководитель).

*Правомерны ли действия ГИТ?*

*Каковы основные права государственных инспекторов труда?*

*Каков порядок привлечения виновных к административной ответственности за нарушение требований охраны труда?*

*Возможно ли за одно и то же правонарушение применение административной ответственности к работодателю и его представителю?*

*Дайте правовую оценку ситуации*

**Тема 16. Защита прав и интересов субъектов трудового права. Разрешение трудовых споров**

**Задача 1**. Доцент кафедры менеджмента Петренко был уволен из института по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Петренко обратился в КТС с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Однако КТС отказала ему в рассмотрении данного заявления из-за его неподведомственности КТС.

*Правомерны ли действия КТС? Решите дело (спор) по существу*.

**Задача 2.** Профсоюз коммерческого банка в интересах работников отдела по работе с физическими лицами обратился в суд с заявлением о признании незаконным условия коллективного договора, согласно которому работники, совершившие дисциплинарный проступок в виде опозданий на работу, обязаны отработать время отсутствия на рабочем месте за счёт сокращения продолжительности времени отдыха. Однако суд отказал в рассмотрении данного заявления, указывая на то, что коллективные трудовые споры разрешаются иным, установленным законом способом.

*Дайте правовую оценку ситуации. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?*

**Тема 17. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников**

**Задание1.** Перечислите критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.

**перечень практических (ситуационных) задач:**

**Задача 1.**

Работник ОАО «Мобильные Системы» Крупин был уволен из организации по собственному желанию. В последний день работы с ним был произведен расчет, где ему в соответствии с Положением об оплате труда, действующим в организации, было выплачено выходное пособие в размере двух среднемесячных заработных плат.

Крупин обратился в Государственную инспекцию труда, обжалуя размер выходного пособия, поскольку его трудовым договором была предусмотрена выплата выходного пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат.

В ответ на предъявленное требование об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, руководство организации сообщило, что размер выходного пособия Крупину был снижен в силу того, что в течение полугода до даты увольнения он допускал нарушения дисциплины труда, за что привлекался к дисциплинарной ответственности, - Положение об оплате труда рассматривает это в качестве основания для неначисления премии работникам.

*Правомерно ли требование Крупина?*

**Задача 2.**

12 февраля 2014 г. Государственной инспекцией труда по Сахалинской области в ООО «Вымпел» было направлено уведомление о проведении внеплановой проверки. Основанием для проверки послужило обращение общественной организации «Новый сахалинский профсоюз» о том, что ООО «Вымпел» заключило с рядом лиц гражданско-правовые договоры оказания услуг.

В ответ на уведомление ООО «Вымпел» направило возражения, указывая следующее:

1. В декабре 2013 г. в ООО «Вымпел» была проведена плановая проверка, не выявившая каких-то нарушений трудового законодательства;
2. Общественная организация «Новый сахалинский профсоюз» не представляет интересы работников ООО «Вымпел», пыталась вовлечь работников в свои члены, но результатов не добилась. На этом основании и руководство ООО «Вымпел» отказалось налаживать с общественной организацией какое-то сотрудничество.
3. Факт наличия гражданско-правовых договоров с 7 сотрудниками ООО «Вымпел», осуществляющими вспомогательную для организации деятельность (переписку с иностранными партнерами организации, подготовку переводов правовых документов на английском и японском языках), признало, при этом указав, что указанным лицам предлагалось заключить трудовой договор, но от них имеются письменные отказы.

*Имеются ли основания для проведения проверки? Правомерны ли действия работодателя и общественной организации?*

**Задача 3.**

По результатам проверки, проведенной управлением Пенсионного фонда по Новосибирской области, в ЗАО «СибСтрой» был составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном частью 3 статьи 15.33 КоАП, а также решение о доначислении страховых взносов в размере 876.000 рублей. В частности указывалось, что организацией не уплачены страховые взносы по ряду выплат, произведенных ЗАО работникам – единовременные пособия в связи с выходом на пенсию; дополнительную материальную помощь в связи со смертью членов семьи; частичную компенсацию стоимости медицинских услуг (стоматологических и иных), возмещение расходов за использование личного транспорта работника для прибытия к месту вахты, компенсация работникам, работающим вахтовым методом, стоимости проезда от места жительства, указанного в паспорте, к месту сбора для отправки к месту работы. Протокол был направлен в суд.

*Какова подсудность указанного спора? Правомерны ли действия Пенсионного фонда?*

***Методические рекомендации по решению ситуационных задач и выполнению проблемных заданий***

Для правильного решения задач по конкретной теме студент должен предварительно изучить действующее источники трудового права, лекционный и учебный материалы. Решение задач на практическом занятии состоит в изложении студентом обстоятельств дела, основного вопроса задачи, вопросов, от которых зависит решение, ответов на них. Решение должно быть развернутым, последовательным, аргументированным, подкрепленным ссылками на фактические обстоятельства дела. Ответ на вопрос задачи предполагает доказывание студентом избранного им решения.

Если в задаче уже приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность.

Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией.

Решение задачи должно содержать:

* краткое изложение обстоятельств дела;
* юридическая оценка юридического дела;
* ссылки на конкретные нормы;
* выводы и их обоснование по постановленному в задаче вопросу.

Решение ситуационных задач оформляется в письменном виде и сдается на проверку преподавателю.

**Критерии оценки решения ситуационной задачи/выполнения проблемного задания**

**100-86** **баллов** выставляется, если студент выразил своё мнение по сформулированной задаче, аргументировал ее, точно определив ее содержание и составляющие. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы задачи, нет.

**85-76** **баллов** – решение студента характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы задачи. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы задачи, нет.

**75-61** **балл** – проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих задачи. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы задачи.

**60-50 баллов** – если решение задачи представляет собой незаконченный анализ основной проблемы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержание раскрываемой проблемы задачи.

**Критерии оценки тестирования**

Вес каждого тестового задания составляет 1 балл. Полученные баллы суммируются. В случае, если в тестовом задании несколько правильных ответов, то оно оценивается как решенное правильно, только при условии, что определены все правильные ответы.