

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА» В Г. УСТЬ-ИЛИМСКЕ

(Филиал ФГБОУ ВПО «БГУЭП» в г. Усть-Илимске)



ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки 030900 Юриспруденция  
Профиль подготовки государственно-правовой,  
гражданско-правовой,  
уголовно-правовой  
Квалификация (степень) выпускника Бакалавр  
Форма обучения очная

Курс	2
Семестр	3-4
Лекции	15
Практические (семинарские, лабораторные) занятия	75
Самостоятельная работа	72
Всего часов	216
Курсовая работа	-
Зачет (Семестр)	3
Экзамен (Семестр)	4

Усть-Илимск 2011

Программа составлена с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) направления подготовки 030900 Юриспруденция по профилям подготовки: государственно-правовой, гражданско-правовой, уголовно-правовой.

Организация разработчик: филиал ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» в г. Усть-Илимске

Разработчик: старший преподаватель кафедры Права и гуманитарных наук Захарец В.И.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП БАКАЛАВРИАТА .....	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....	5
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	8
4.1. Содержание разделов дисциплины .....	8
4.2. Лекционные занятия, их содержание .....	9
4.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание .....	16
4.4. Вид и форма промежуточной аттестации .....	17
5. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	18
6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ .....	19
6.1. Текущий контроль .....	19
6.2. Образцы тестовых и контрольных заданий текущего контроля .....	19
6.3. Тематика рефератов, эссе, докладов .....	27
6.4. Темы курсовых работ, критерии оценивания .....	27
6.5. Методические указания по организации самостоятельной работы .....	27
6.6. Промежуточный контроль .....	45
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	56
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	60

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины (модуля) «Трудовое право» является: формирование первых, основополагающих знаний, умений, навыков и компетенций у студентов в области выбранного профиля подготовки – Юриспруденция.

### 1. Теоретический компонент:

- знать содержание основных норм трудового права, их значение и применение для современного права;
- получить базовые представления о целях и задачах трудового права, роли юриста в современном обществе и его функциях;
- понимать значение трудового права в системе других правовых дисциплин и отраслей права;
- изучить основные понятия и разделы трудового права;
- выяснить сущность основных институтов трудового права.

### 2. Познавательный компонент:

- владеть информацией об основных периодах развития трудового права;
- уметь трактовать нормы трудового права и приводить примеры их эффективного применения;
- получить базовые навыки исследования субъекта и объекта трудового правоотношения.

### 3. Практический компонент:

- знать основные понятия и термины трудового права;
- обосновывать и принимать в пределах должностных обязанностей решения, а также совершать действия, связанные с реализацией трудо-правовых норм;
- составлять юридические документы;
- приобретать навыки дискуссии по основным проблемам трудо-правового регулирования.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина относится к базовой части учебного цикла – Б3 Профессио-

нальный цикл.

Дисциплина «Трудовое право» является одной из дисциплин базовой (вариативной) части профессионального цикла. Она преподается на втором курсе после изучения фундаментальных дисциплин, в первую очередь, теории государства и права, конституционному праву, истории государства и права.

Дисциплина опирается на дисциплины, изучаемые студентом параллельно, такие как административное право, право социального обеспечения, гражданское право, римское право.

Для освоения данной дисциплины студент должен:

- знать: базовый курс среднего учебного заведения, законы и проблемы развития современного общества, роль трудового права в его развитии;
- уметь: обобщать свой собственный опыт и опыт окружающего социума и делать обоснованные выводы на его основе, а также определять возможные пути решения проблем развития современного общества.
- владеть: межотраслевыми и отраслевыми методами исследования правовой действительности и обработки полученной информации.

Содержание данной дисциплины является опорой для освоения таких дисциплин как:

- Б 3: базовой части профессионального цикла: Земельное право, Предпринимательское право, Международное частное право;
- Б 3: вариативной части профессионального цикла: Семейное право, Жилищное право, Право интеллектуальной деятельности, сделки с недвижимостью;
- Б 3: вариативной части профессионального цикла блока дисциплин по выбору: Договорное право, Страхование право, Корпоративное право, коллективные образования как хозяйствующие субъекты;
- Б 4.1: учебной практики;
- Б 4.2: производственной практики.

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций

### Компетентностная карта дисциплины

Код компетенции	Компетенция
ОК-1	осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает достаточным уровнем профессионального правосознания
ОК-2	способен добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста
ОК-3	владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОК-4	способен логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь
ОК-5	обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе
ОК-9	способен анализировать социально значимые проблемы и процессы
ОК-10	способен понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны
ОК-11	владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией
ПК-2	способен осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры
ПК-3	способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права
ПК-4	способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом
ПК-5	способен применять нормативно-правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности
ПК-6	способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства
ПК-7	владеет навыками подготовки юридических документов
ПК-8	готов к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства
ПК-9	способен уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина
ПК-13	способен правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации
ПК-14	готов принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции
ПК-15	способен толковать различные правовые акты;
ПК-16	способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности

Ключевыми компетенциями, формируемыми в процессе изучения дисциплины, являются ОК-4, ПК-5, ПК-7

### Уровневое описание признаков компетенции ОК-4

способен логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь

Уровень освоения	Признаки проявления
Продвинутый (91-100 баллов)	Способен анализировать трудовое законодательство и практику его применения, владеть терминологией и основными понятиями, используемыми в трудовом праве.
Базовый (70-90 баллов)	Готов принимать правовые решения и совершать иные юридические действия
Минимальный (41-70 баллов)	Имеет представление о законах и нормативных правовых актах, связанных с регулированием трудовых и иных тесно связанных с трудовыми отношениями

### Уровневое описание признаков компетенции ПК-5

способен применять нормативно-правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Уровень освоения	Признаки проявления
Продвинутый (91-100 баллов)	Способен правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации
Базовый (71-90 баллов)	Готов принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов
Минимальный (41-70 баллов)	Имеет представление о нормативных правовых актах регулирующих трудовые отношения

### Уровневое описание признаков компетенции ПК-7

владеет навыками подготовки юридических документов

Уровень освоения	Признаки проявления
Продвинутый (91-100 баллов)	Способен грамотно разрабатывать юридические документы.
Базовый (71-90 баллов)	Готов принимать участие в разработке нормативных правовых актов
Минимальный (41-70 баллов)	Имеет представление о разработке нормативных правовых актов регулирующих трудовые отношения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:** основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудовых правоотношений.

**Уметь:** оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; анализировать, толковать и правильно применять нормы трудового законодательства; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; правильно составлять и оформлять юридические документы.

Владеть: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами; навыками: различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной деятельности; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм трудового права; принятия необходимых мер защиты прав субъектов трудового права.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ



Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 252 часа.

#### 4.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
			Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самост. раб.	
Раздел I. Общая часть						
1	Предмет, метод и система трудового права	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
2	Принципы трудового права	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
3	Источники трудового права	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
4	Субъекты трудового права	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
5	Правовое положение профсоюзов в сфере труда	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
6	Социальное партнёрство. Коллективные договоры и соглашения	5	1	1	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
Раздел II. Особенная часть						
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
8	Трудовой договор	5	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
9	Изменение и прекращение трудового договора	6	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
10	Правовое регулирование рабочего времени	6	1	6	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
11	Правовое регулирование времени отдыха	6	1	6	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов,

						решение задач
12	Правовое регулирование оплаты труда	6	1	8	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
13	Гарантии и компенсации	6	1	6	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
14	Дисциплина труда	6	1	2	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
15	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	6	1	8	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
16	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан	6		6	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
17	Охрана труда Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда	6	2	8	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
18	Трудовые споры и порядок их разрешения	6	2	8	4	Тестирование, подготовка письменных рефератов, решение задач
	Итого		15	75	72	

#### 4.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание	Формируемые компетенции
1	Предмет, метод и система трудового права	<p>Роль права в регулировании трудовых отношений как одного из видов общественных отношений.</p> <p>Понятие труда, трудовых отношений и их роль в жизни общества.</p> <p>Понятие трудового права. Значение трудового права в переходный период к рыночным отношениям. Развитие рынка труда. Трудовое законодательство.</p> <p>Предмет трудового права. Трудовые отношения и иные отношения, тесно связанные с трудовыми.</p> <p>Метод трудового права и его особенности. Сочетание централизованного локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования общественно-трудовых отношений с использованием способов защиты трудовых прав.</p> <p>Система отрасли трудового права и сис-</p>	ОК-5, ОК-9, ПК-5, ПК-6

		тема трудового законодательства. Правовые институты. Предмет и система науки трудового права. Соотношение трудового права с другими отраслями права, регулирующими отношения, связанные с трудом (гражданское, административное, сельскохозяйственное, право социального обеспечения).	
2	Принципы трудового права	<p>Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми (основным) и межотраслевыми принципами.</p> <p>Общая характеристика принципов трудового права: их структура, классификация и реализация в нормах трудового права.</p>	ОК-3
3	Источники трудового права	<p>Понятие источников трудового права и их виды. Классификация и общая характеристика источников трудового права.</p> <p>Общее и специальное законодательство в труде. Конституция РФ и Конституции (уставы) субъектов РФ. Основные законы о труде: Трудовой кодекс, закон о коллективных договорах и соглашениях и др. Подзаконные нормативные акты. Роль нормативных актов Министерства труда и социального развития РФ, актов – соглашений (генеральных, региональных, отраслевых, тарифный, профессиональных соглашений).</p> <p>Действия нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по категориям работников.</p> <p>Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты. Значение судебной практики. Роль международных договоров и конвенций для трудового законодательства РФ.</p>	ПК-5, ПК-15
4	Субъекты трудового права	<p>Понятие и виды субъектов трудового права.</p> <p>Граждане (работник), организации (работодатель), работники организации (трудовые коллективы), профсоюзные органы как субъекты трудового права.</p> <p>Представительные органы трудового коллектива. Правовое положение профсоюзов и их выборных органов.</p> <p>Участие профсоюзов в установлении условий труда, применение норм трудового права, контроля за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>Юридические формы представительства профсоюзов и защиты прав и интересов трудовых коллективов и отдельных работников.</p>	ПК-3, ПК-6

5	Правовое положение профсоюзов в сфере труда	<p>Законодательное регулирование деятельности профсоюзов.</p> <p>Основополагающие принципы положения в деятельности профсоюзов. Законодательство о профсоюзах и его совершенствование.</p> <p>Регулирование отношений между субъектами в сфере труда.</p> <p>Понятие профсоюзов, их задачи и функции, основные права. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.</p> <p>Ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профсоюзов.</p>	ОК-9, ПК-9, ПК-15
6	Социальное партнёрство. Коллективные договоры и соглашения	<p>Право трудящихся на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.</p> <p>Понятие и значение коллективного договора. Соотношение законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта).</p> <p>Порядок проведения коллективных переговоров. Меры социальной защиты трудового коллектива при таких переговорах. Ответственность работодателей, не участвующих в этих переговорах.</p> <p>Право на принятие решения и порядок заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Контроль за его исполнение. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.</p> <p>Соглашение по трудовым и социально-экономическим вопросам. Виды и содержание соглашений.</p>	ОК-3, ПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-13
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	<p>Понятие занятости и трудоустройства работников. Правовая организация трудоустройства. Система органов государственной службы занятости, их права и обязанности.</p> <p>Права и обязанности трудоустраиваемых лиц. Порядок трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан.</p> <p>Понятие безработного. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.</p> <p>Материальная и социальная помощь безработным. Выплата пособия по безработице.</p>	ОК-5, ПК-2, ПК-3, ПК-8, ПК-9
8	Трудовой договор	<p>Понятие трудового договора.</p> <p>Содержание и виды трудового договора.</p> <p>Стороны трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.</p>	ОК-9, ОК-10, ОК-11, ПК-3, ПК-6,

		<p>Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации по приему на работу. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу. Приказы по личному составу. Испытания при приеме на работу. Трудовая книжка. Личное дело.</p> <p>Особенности приема на работу отдельных категорий работников. Аттестация работников и порядок ее проведения.</p>	<p>ПК-7, ПК-13, ПК-14</p>
9	Изменение и прекращение трудового договора	<p>Понятие и виды перевода на другую работу. Отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место. Временные переводы и отстранения от работы. Перевод на работу в другую местность. Условия и основания перевода на другую работу.</p> <p>Классификация оснований прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора при наступлении соответствующих событий (истечение срока, окончание работы или сезона, смерть работника и т.п.).</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работника. Юридические гарантии при увольнении работника. Расширение права работников на судебную защиту при увольнении. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся его сторонами.</p> <p>Особенности прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников.</p> <p>Порядок оформления увольнения работников и производства расчетов с ними. Выходное пособие. Правовые последствия восстановления неправильно уволенного.</p>	<p>ОК-9, ПК-4, ПК-7, ПК-15, ПК-16</p>
10	Правовое регулирование рабочего времени	<p>Понятие рабочего времени по трудовому праву. Правовые нормативы продолжительности рабочего времени. Виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Режим рабочего времени и порядок его установления.</p> <p>Учет рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. сверхурочные работы. ненормированное рабочее время. Дежурство и правовой режим.</p>	<p>ПК-6, ПК-13, ПК-16</p>
11	Правовое регулирование времени отдыха	<p>Понятие и виды времени отдыха по трудовому праву. Право на отдых обеденное время, в установленные особенностями трудового процесса перерывы, между рабочими днями (сменами), в выходные и празднич-</p>	<p>ПК-6, ПК-13, ПК-16</p>

		<p>ные дни.</p> <p>Право работников на ежегодные отпуска: основные, удлиненные, дополнительные. Порядок предоставления этих отпусков.</p> <p>Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков в отдельных организациях (на локальном уровне).</p> <p>Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы.</p>	
12	Правовое регулирование оплаты труда	<p>Понятие заработной платы и ее функции. Коренные изменения в организации заработной платы в условиях рыночных отношений. Право работников всех организаций (независимо от форм собственности) на оплату их труда.</p> <p>Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного централизованного нормирования и расширение локально-договорного регулирования.</p> <p>Государственное регулирование: установление минимального размера оплаты труда работникам всех видов организаций, тарифных ставок и должностных окладов.</p> <p>Локальное регулирование оплаты труда. Право организаций самостоятельно определять формы, системы и размеры оплаты труда.</p> <p>Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности).</p> <p>Системы оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Вознаграждение по итогам работы организации за год. Премии как форма материального стимулирования труда работников. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство и порядок их установления.</p> <p>Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифом.</p> <p>Оплата труда в выходные и праздничные дни, ночное время, сверхурочно, при совмещении профессий.</p> <p>Правовая охрана заработной платы.</p>	ОК-10, ПК-3, ПК-4, ПК-7, ПК-15

13	Гарантии и компенсации	<p>Понятие гарантийных и компенсационных выплат по трудовому праву. Виды гарантийных выплат. Гарантии при выполнении обязанностей военной службы, государственных и общественных обязанностей, при повышении квалификации. Гарантийные доплаты и их виды.</p> <p>Понятие и виды компенсационных выплат. Компенсации при командировках, переводах и направлениях в другую местность, за износ инструментов, принадлежащих работникам. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работы с обучением и другие.</p>	ОК-2, ПК-4, ПК-9
14	Дисциплина труда	<p>Понятие трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Значение уставов и положений о дисциплине. Трудовые обязанности работников и работодателя. Централизованное, локально-правовое и индивидуально-договорное регулирование обязанностей сторон трудового правоотношения.</p> <p>Виды основания и порядок применения мер поощрения за успехи в работе.</p> <p>Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Понятие и виды дисциплинарной ответственности по трудовому праву. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и уголовного преступления. Порядок наложения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий.</p> <p>Другие меры воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.</p>	ОК-11, ПК-3, ПК-14
15	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	<p>Понятие и значение материальной ответственности по трудовому праву и отличие ее от гражданско-правовой (имущественной) ответственности.</p> <p>Понятие и виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничения удержания из заработной платы.</p> <p>Основания, условия, размеры материальной ответственности организации за ущерб, причиненный работнику. Условия и порядок возмещения потерпевшему расходов, вызванных увечьем на производстве. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм за ущерб, причиненный здоровью работника.</p>	ОК-8, ПК-6, ПК-16

16	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан	<p>Понятие единства и дифференциации правового регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда руководителя организации.</p> <p>Работа по совместительству. Особенности работы у работодателей- физических лиц. Труд надомников.</p> <p>Работа в условиях районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Иные категории работников, для которых предусмотрены особенности правового регулирования.</p>	ОК-5, ПК-8, ПК-16
17	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда	<p>Понятие и содержание института охраны труда. Право работника на охрану труда в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Обязанность администрации обеспечить охрану труда. Нормы и правила по охране труда и производственной санитарии (единые, межотраслевые, локальные), обязательные для работников и работодателя.</p> <p>Специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.</p> <p>Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Надзор и контроль за соблюдением норм по охране труда и трудового законодательства. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда.</p> <p>Система и компетенция органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда при Министерстве труда и социального развития РФ и подведомственные ей государственные инспекции труда субъектов РФ. Компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.</p> <p>Роль трудовых коллективов и профсоюзных органов в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, их полномочия. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства. Внутриведомственный контроль, его осуществление в организации</p>	ОК-11, ПК-3, ПК-13



18	Трудовые споры и порядок их разрешения	<p>Понятие и причины возникновения индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС) организации и в суде. Порядок вынесения решений органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и порядок исполнения вынесенных решений. Исполнение решений о восстановлении на работе, удовлетворении денежных требований работников и т.д.</p> <p>Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). Органы и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Примириательные комиссии и трудовые арбитражи. Право на забастовку и его ограничения. Реализация права на забастовку как средство защиты коллективных интересов трудового коллектива. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.</p>	ПК-5, ПК-7, ПК-16
----	--	--	-------------------------

#### 4.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

Номер темы	Содержание	Форма проведения
1	Предмет, метод и система трудового права	Решение тестов, задач
2	Принципы трудового права	Решение тестов, задач
3	Источники трудового права	Решение тестов, задач
4	Субъекты трудового права	Решение тестов, задач
5	Правовое положение профсоюзов в сфере труда	Решение тестов, задач
6	Социальное партнёрство. Коллективные договоры и соглашения	Решение тестов, задач
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Решение тестов, задач
8	Трудовой договор	Разработка различных видов трудовых договоров
9	Изменение и прекращение трудового договора	Составление документации о прекращении трудового договора по различным основаниям
10	Правовое регулирование рабочего времени	Решение тестов, задач
11	Правовое регулирование времени отдыха	Решение тестов, задач
12	Правовое регулирование оплаты труда	Решение тестов, задач

13	Гарантии и компенсации	Решение тестов, задач
14	Дисциплина труда	Составление документации о применении мер поощрения и наказания к работникам
15	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	Разработка договора о полной материальной ответственности работников
16	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан	Решение тестов, задач
17	Охрана труда Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда	Составления документации о несчастном случае на производстве
18	Трудовые споры и порядок их разрешения	Решение тестов, задач. Разработка решения КТС по индивидуальному трудовому спору

#### 4.4. Вид и форма промежуточной аттестации

Промежуточный контроль проводится в виде зачета в форме тестирования в 3 семестре и экзамена (по всему курсу, включая темы, изученные самостоятельно) в 4 семестре.

## 5. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Лекция с применением технологий проблемного обучения, лекция-диалог, лекция – пресс-конференция. Практические занятия в виде тренинга, решение конкретных правовых ситуаций, мастер-класс, деловая игра, встреча с практическими работниками (специалист отдела кадров, юрисконсульт).

Доля занятий с использованием активных и интерактивных методов составляет 30%.

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

### 6.1. Текущий контроль

Текущий контроль рекомендуется осуществлять в соответствии с разработанной рейтинговой системой по дисциплине:

Контрольные мероприятия	Возможное количество баллов	
	минимум	максимум
1. Решение задач по отдельным темам	20	30
2. Выступление с докладами	20	30
3. Контрольная работа	15	20
4. Тестирование по отдельным темам	10	20
Итого	55	100

### 6.2. Образцы тестовых и контрольных заданий текущего контроля

Пример одного из вариантов контрольных заданий:

Выберите номер правильного варианта ответа

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

- совместный круг ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

- исключительный круг ведения Российской Федерации;

- исключительный круг ведения субъектов Российской Федерации.

2. Локальные нормативные акты принимаются:

- работодателями, за исключением работодателя физического лица;

- работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;

- всеми работодателями

3. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры в РФ в соответствии с конституцией РФ являются:

- составной частью правовой системы РФ;

- не являются составной частью правовой системы РФ;

- частично являются частью правовой системы РФ.

4. Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются:

- трудовые отношения;
- трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения;
- трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, а также гражданско-правовые отношения.

5. Принимаемые работодателями локальные нормативные акты действуют:

- в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работ;
- в отношении работников данного работодателя только по месту выполнения ими работ;
- в отношении работников.

6. Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает возникновение прав и обязанностей, начинается:

- с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных правоотношений;
- на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения трудовых правоотношений;
- определяется по соглашению сторон трудового договора.

7. Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей начинается:

- с календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений;
- на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых правоотношений;
- определяется по соглашению сторон трудового договора

8. Трудовые отношения возникают:

- с момента подписания трудового договора;
- с даты указанной в трудовом договоре, если дата не указана в трудовом договоре, то на следующий день после подписания трудового договора, если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе по поручению или с ведома работодателя;
- на усмотрение работодателя.

9. Трудовой договор считается заключенным:

- с момента его подписания, а если трудовой договор не заключен в письменной форме, то с момента фактического приступления работника к работе с ведома или по поручению работодателя;
- на усмотрение работодателя;
- с момента получения мотивированного мнения выборного представительного органа.

10. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными федеральными законами;
- относительно сроков заключения трудового договора в законодательстве нормоположения отсутствуют.

11. Работа по совместительству:

- работник имеет право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);

- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату

12. Срок предупреждения сторонами трудового договора о прекращении совмещения профессий (должностей):

- 10 рабочих дней;

- 5 рабочих дней;

- 3 рабочих дня.

13. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор:

- если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором;

- законодательством не предусмотрена возможность аннулирования трудового договора.

14. Выдача работнику копии документов, связанных с работой:

- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, а при увольнении работника – в день увольнения;

- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее пяти рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, а при увольнении работника – не позднее, чем на следующий день после увольнения;

- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее десяти рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, а при увольнении работника – в течение трех рабочих дней после увольнения.

15. Назовите возраст полной трудовой правосубъектности работника:

- 14 лет;

- 15 лет;

- 16 лет.

16. Отказ работодателем в приеме на работу работника:

- может быть связан с местом жительства или возрастом работника;

- может быть связан с имущественным, социальным или должностным положением работника;

- может быть связан с деловыми качествами работника.

17. Работнику, приглашенному в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя:

- трудоустройство не гарантируется;

- трудоустройство гарантируется в течение недели со дня увольнения с прежнего места работы;

- трудоустройство гарантируется в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

18. Если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, а письменный договор не заключен, то работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее:

- 3 рабочих дней;
- 5 рабочих дней;
- 7 рабочих дней.

19. Приказ о приеме работника на работу объявляется работнику работодателем под подпись:

- в семидневный срок;
- в пятидневный срок;
- в трехдневный срок.

20. Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право:

- предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию;
- не выйти на работу;
- объявить забастовку.

21. Срок испытания не может превышать:

- трех месяцев, а для руководителей организаций, филиалов, представительств обособленных структурных подразделений, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, а при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев – не более двух недель;

- одного года;
- на усмотрение работодателя.

22. Назовите срок перевода работника без его согласия:

- до одного месяца;
- до двух месяцев;
- до одного года.

23. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, то работодатель обязан:

- уволить работника;
- оставить его на прежнем месте работы;
- отстранить его от работы с сохранением места работы.

24. Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных для технологических условий труда работодатель обязан предупредить работника не позднее чем:

- за два месяца;
- за один месяц;
- за две недели.

25. В случае приостановления действий на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору:

- если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, работодатель обязан;
- работник увольняется;
- работник перемещается.

26. При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером:

- не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности;
- не позднее двух месяцев со дня возникновения у него права собственности;
- не позднее одного месяца со дня возникновения у него права собственности.

27. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию:

- всегда;
- за исключением использования отпуска с последующим увольнением и приглашением в письменной форме на его место другого работника в порядке перевода от другого работодателя;
- на усмотрение работодателя.

28. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

- в период болезни работника или в период отпуска работника;
- в период отсутствия работника на работе по неуважительной причине .

29. Днем увольнения работника считается:

- день получения трудовой книжки;
- день получения расчета по зарплате;
- последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

30. Назовите нормальную продолжительность рабочей недели:

- 24 рабочих часа;
- 36 рабочих часов;
- 40 рабочих часов.

31. Неполное рабочее время оплачивается:

- наравне с нормальным рабочим временем;
- пропорционально отработанному времени;
- на усмотрение работодателя.

32. Какова продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня:

- уменьшается на один час;



- устанавливается по усмотрению работодателя;
- продолжительность обычная.

33. Назовите ночное время:

- с 22 часов до 6 часов;
- с 23 часов до 7 часов;
- с 24 часов до 6 часов.

34. Назовите ограничения сверхурочной работы:

- не более 4 часов в течение двух смен подряд и не более 120 часов в течение года;
- не более 2 часов в течение смены и не более 110 часов в течение года;
- не более 4 часов в течение смены и не более 140 часов в течение года.

35. Назовите продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска:

- 24 рабочих дня;
- 28 рабочих дней;
- 28 календарных дней.

36. Назовите продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем:

- не менее одного календарного дня;
- не менее двух календарных дней;
- не менее трех календарных дней.

37. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в число календарных дней отпуска не включаются;
- в число календарных дней отпуска включаются.

38. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией:

- не допускается;
- допускается в части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней по письменному заявлению работника;
- допускается по распоряжению работодателя.

38. Срок расчета работника при увольнении производится:

- в день увольнения работника;
- на следующий день после увольнения работника;
- в течение трех дней после увольнения работника.

40. Работник вправе приостановить работу, письменно уведомив об этом работодателя при задержке заработной платы на срок:

- более 15 дней;
- более 20 дней;
- более 30 дней.

41. Сокращенное рабочее время оплачивается:

- наравне с нормальной продолжительностью рабочего времени;

- пропорционально отработанному работником времени;
- по усмотрению работодателя.

42. Работодатель вправе отозвать работника из отпуска:

- только с письменного согласия работника;
- безусловно во всех случаях;
- с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

43. Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым:

- все работники организации могут привлекаться по распоряжению работодателя к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- отдельные категории работников могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

44. Разделение рабочего дня на части допускается:

- на усмотрение работодателя;
- на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, причем общая продолжительность работы при этом превышает продолжительности ежегодной работы.

45. При работе в режиме рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется:

- по соглашению сторон трудового договора, причем работодатель обеспечивает работнику суммированное количество рабочих часов в течение соответствующего учетного периода;
- по распоряжению работодателя с введением суммированного учета рабочего времени;
- устанавливается нормативными актами российской Федерацией.

46. График сменности доводится до работников не позднее чем:

- за один месяц до введения его в действие;
- за два месяца до введения его в действие;
- за три месяца до введения его в действие.

47. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником:

- по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период);
- по инициативе работника за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период).

48. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет составляет:

- не более 24 часов в неделю;
- не более 35 часов в неделю;
- не более 40 часов в неделю.

49. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет:

- не более 24 часов в неделю;
- не более 35 часов в неделю;
- не более 40 часов в неделю.

50. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников-инвалидов 1 и 2 группы составляет:

- не более 24 часов в неделю;
- не более 35 часов в неделю;
- не более 40 часов в неделю.

51. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда составляет:

- не более 24 часов в неделю;
- не более 36 часов в неделю;
- не более 40 часов в неделю.

52. Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение года в свободное от основной работы время, не может превышать:

- одной трети рабочего времени для лиц соответствующего возраста;
- половины рабочего времени для лиц соответствующего возраста;
- двух третьих рабочего времени для лиц соответствующего возраста.

53. Перерывы для отдыха и питания работнику предоставляется в течение смены (рабочего дня):

- не менее 30 минут и не более 2 часов, которые в рабочее время не включаются;
- не менее часа, которые в рабочее время не включаются;
- любой продолжительности.

54. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха:

- не менее 24 часов;
- не менее 40 часов;
- не менее 42 часов.

55. Выходной день – это:

- еженедельный непрерывный отдых;
- отгул;
- межвахтовый отдых.

56. У работодателей, приостановка работ у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям выходные

дни предоставляются:

- поочередно в различные дни недели каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка;
- поочередно по распоряжению работодателя;
- поочередно по соглашению с работником.

57. Привлечение к работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет:

- не допускается действующим законодательством;
- допускается с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа работников;
- допускается, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законом, при ознакомлении под подпись со своим правом на отказ от работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

58. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск не включается:

- время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе отстранения его от работы, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, время отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года;
- время исполнения государственных и общественных обязанностей в рабочее время, отпуск без сохранения содержания превышающий 7 календарных дней в течение рабочего года.

59. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- одного года непрерывной работы работника у данного работодателя;
- одиннадцати месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя;
- шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя.

60. Отпуск за второй и последующие годы работы работнику может предоставляться:

- в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя;
- через шесть месяцев непрерывной работы у данного работодателя;
- через одиннадцать месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

### 6.3. Тематика рефератов, эссе, докладов

1. Свобода усмотрений сторон при регулировании трудовых отношений.
2. Проблемы защиты основных прав работников.
3. Защита прав работодателя как цель правового регулирования труда.
4. Основные функции трудового права на современном этапе.
5. Проблемы разграничений полномочий по регулированию труда органов РФ и субъектов РФ.
6. Правовые проблемы регулирования заработной платы.

7. Основные государственные гарантии в области оплаты труда и проблемы их реализации.

8. Недействительный трудовой договор.

9. Справедливость в трудовом праве.

10. Злоупотребление трудовыми правами работников.

11. Злоупотребление трудовыми правами работодателя.

12. «Одежда» как категория трудовых отношений.

13. Содержание основных трудовых прав человека в стандартах ООН.

14. МОТ: ее структура, задачи и полномочия.

15. Право на труд, запрет принудительного труда в актах МОТ.

16. Равенство в труде, запрет дискриминации в актах МОТ.

17. Право на ассоциацию в актах МОТ.

18. Право на забастовку в актах МОТ.

19. Правовое регулирование занятости и трудоустройства по актам МОТ.

20. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в источниках МОТ.

21. Правовое регулирование заработной платы по законодательству МОТ.

22. Правовое регулирование охраны труда по законодательству МОТ.

23. Охрана труда женщин и несовершеннолетних по законодательству МОТ.

24. Разрешение трудовых конфликтов в актах МОТ.

25. Трудовые стандарты Совета Европы.

26. Трудовые стандарты Европейского Союза.

27. Трудовые стандарты Содружества независимых государств.

6.4. Темы курсовых работ, критерии оценивания

Курсовая работа не предусмотрена.

6.5. Методические указания по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов реализуется в разных видах.

Она включает подготовку студентов к семинарским (практическим) занятиям. Для этого студент изучает лекции преподавателя, нормативную, основную, дополнительную литературу, журнальные и газетные публикации, Интернет-ресурсы, рекомендованные в разделе 8 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Самостоятельная работа предусматривает также решение во внеучебное время тестовых заданий, приведённых в разделе 7 «Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины». К самостоятельной работе студента относится подготовка к зачёту и экзамену. Вопросы к зачету и к экзамену приведены также в разделе 7. Творческое усвоение обширной нормативно-правовой литературы способствует процессу самовоспитания, отработке навыков научного дискуссионного по проблемным вопросам, доказательно и аргументировано, с теоретическим и практическим обоснованием.

Необходимым условием усвоения дисциплины является самостоятельная работа не только с учебниками, но и с нормативными источниками – Конституцией РФ, Трудовым кодексом, Гражданским кодексом, Налоговым кодексом, Семейным кодексом, Уголовным кодексом, Кодексом об административных правонарушениях, Бюджетным кодексом Гражданским процессуальным кодексом, и следить за всеми изменениями и дополнениями действующего законодательства. Лучшему усвоению курса может способствовать ознакомление с комментариями к постановлениям Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам, комментариями судебно-арбитражной практики, материалами практики, публикуемыми в Бюллетенях Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ, журналах: «Государство и право», «Российская юстиция», «Законность», «Хозяйство и право»; в газетах: «Российская газета», «Юридическая газета» и др.

Проблемные и сложные вопросы, возникающие в процессе изучения дисциплины, необходимо решать с преподавателем на консультациях.

Обязательным является подготовка студентом в течение изучения трудового права доклада, с которым он может выступить на занятии или на научно-практической конференции.

#### Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношение	Договор об оказании услуг	Договор подряда

2. Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной части трудового законодательства

Общая часть	Особенная часть

3. Разбейте группу на 3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает и предлагает для утверждения другим группам нормативный акт, необходимый для улучшения социального положения (в сфере трудовых отношений):

- а) студентов и молодежи до 25 лет;
- б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в малолетнем возрасте;
- в) инвалидов. В дискуссии задача других групп – опровергнуть необходимость принятия таких норм (Метод развивающейся кооперации).

Задача 1. 12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вы-

зван к мировому судье, где ему был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 2. Комитет по управлению имуществом г. Ижевска обратилось с иском к Петрову, директору муниципального унитарного предприятия «Последний путь», о взыскании убытков в виде упущенной выгоды. В иске было указано, что 13 мая в МУП «Последний путь» поступил факс за подписью Генерального директора ООО «Колос-групп» Шутихина В.А. с предложением о заключении договора на постоянное обслуживание сотрудников предприятия, срок для ответа был установлен до 24.00 текущего дня. Однако в этот день Петров на работе отсутствовал в связи с днем рождения своей бабушки, Арины Радионовны, которой исполнилось 102 года, и в итоге договор на организацию похорон сотрудников ООО «Колос-групп» заключен не был. Петров иск не признал, сославшись на ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник несет ответственность лишь за прямой действительный ущерб, упущенная выгода возмещению не подлежит. Кроме того, он присутствовал на праздновании 102 лет своей бабушки, где случайно вылил кисель на новый костюм главы муниципального образования Бумагина, что и послужило действительной причиной иска. В свою очередь представитель Комитета по управлению имуществом указал, что Петров приступил к выполнению работы на основании Распоряжения Главы администрации, трудовой договор с ним оформлен не был, в связи с чем он не является работником. Присутствие же на дне рождения не является уважительной причиной отсутствия на работе.

Каким законодательством, гражданским или трудовым, регулируются отношения руководителя муниципального предприятия? Какими нормами права следует руководствоваться при разрешении вопроса о материальной ответственности руководителя? Является ли по Вашему мнению причина отсутствия на работе в данном случае уважительной? (Метод 6-6).

Задача 3. Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Сидоров организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

Задача 4. ОАО «Кезский сыроколбасный завод» был создан путем акционирования, акции были распределены между работниками предприятия. Для того, чтобы акции не были проданы посторонним лицам, в Устав предприятия было включено положение о том, что работник, продавший акции, подлежит немедленному увольнению. Аналогичное положение было включено и в коллективный до-

говор.

В ходе проведения ежегодного собрания акционеров в 2006 г. было выявлено, что Генеральный директор Лисицин продал принадлежащие ему акции авторитетному предпринимателю Околидзе. В связи с этим ряд акционеров обратилось в суд с иском о расторжении договора с Генеральным директором. В основании искового заявления они указали, что в соответствии со ст. 53 ГК РФ Генеральный директор является органом юридического лица, отношения между ним и акционерным обществом – гражданско-правовые, они урегулированы ФЗ «Об акционерных обществах». Поскольку Генеральным директором был нарушен Устав акционерного общества, они вправе требовать расторжения договора.

Разграничьте гражданско-правовые и трудовые отношения, возникающие при выполнении работы в должности руководителя акционерного общества лицом, владеющим акциями. Правомерно ли включение в Устав предприятия и коллективный договор указанных условий?

Задача 5. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения:

- адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание;
- участкового уполномоченного милиции;
- осужденного, работающего в местах лишения свободы швеей-мотористом;
- хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;
- дьякона русской православной церкви.

Задача 6. Президент Зубков подписал Указ об отставке Правительства. Председатель распущенного Правительства Кизянов, считая свое увольнение незаконным, обратился в Басманный межмуниципальный суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В иске он указал, что основания для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ должны быть предусмотрены федеральным законом. Кроме того, Президентом не соблюден порядок увольнения, предусмотренный ст. 84(1) Трудового кодекса РФ.

Выдвинете свои предложения о том, как должно отличаться правовое регулирования труда лиц, замещающих высшие государственные должности, от общего правового регулирования (в форме мозгового штурма).

Задача 7. Найдите в действующем законодательстве и дайте им краткую характеристику:

- общеправовые принципы, относящиеся к трудовому праву;
- межотраслевые принципы, регулирующие трудовые отношения;
- конституционные принципы трудового права;
- отраслевые принципы трудового права;
- принципы отдельных институтов трудового права;

Задача 8. Ночной клуб «До зарницы!» разместил в местной газете объявление, в котором пригласил на работу барменов для работы в ночное время. С целью трудоустройства к администратору обратилось двое молодых людей, которые



закончили специальные курсы и оба имели небольшой опыт работы барменом. Единственное различие между ними состояло в том, что один из них, Федор, был афро-россиянином (имел черный цвет кожи), а второй, Степан, – уроженцем села Вавож со светлым цветом кожи. На работу был принят Федор. При этом администратор объяснил Степану, что преимущество было отдано Федору ввиду его темного цвета кожи.

Имела ли место дискриминация по признаку цвета кожи? Вправе ли Степан требовать устранения дискриминации в сфере труда и каким способом?

Задача 9. Является ли принудительным трудом:

- призыв на военную службу;
- невыплата заработной платы;
- понижение в классном чине или звании;
- направление студентов на уборку помещений учебного заведения;
- дисциплинарный перевод.

В каких актах приводится понятие «принудительный труд»? При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ и международно-правовых актов.

Задача 10. Петренко и Иванчук сначала вместе закончили школу, а после службы в Советской Армии поступили работать в Ижевский машиностроительный завод слесарем 5 разряда. В связи с сокращением численности работников (слесарей 5 разряда) Петренко был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Иванчук оставлен на работе. Петренко обратился к начальнику цеха с требованием объяснить, почему при равной квалификации, производительности труда и стаже работы он был уволен, а Иванчук нет. Начальник цеха объяснил, что Иванчук является членом профсоюза, а Петренко два года назад вышел из профсоюза, заявив об его бесполезности. Уволить члена профсоюза сложнее, поэтому для увольнения был выбран Петренко.

Была ли допущена дискриминация в сфере труда в отношении Петренко? Решите задачу, разделившись на две группы, одна из которых будет обосновывать наличие дискриминации, а другая – ее отсутствие (деловая игра).

Задача 11. Предложите модели правового регулирования, которые обеспечивали бы наиболее эффективное регулирование привлечения иностранных работников российскими работодателями, при этом не должно допускаться их дискриминации (мозговой штурм).

#### Задания для самостоятельной работы

1. Проведите анализ бланкетных норм ТК РФ с указанием нормативных актов, к которым они отсылают (федеральный закон, указ Президента РФ, акт Правительства РФ или ведомства, коллективный договор или соглашение, локальный акт и т.п., с его полным наименованием, датой принятия и номером).

2. Укажите перечень статей, содержащих отсылки на локальные акты по следующей таблице.

№ п/п	Норма ТК РФ	Название локального акта	Порядок его принятия	Примечание

Задача 1. Какие статьи Конституции РФ направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде РФ и субъектов РФ.

Задача 2. Являются ли источниками трудового права:

- нормативные акты о труде Союза ССР;
- Гражданский кодекс РФ;
- акты профсоюзных органов;
- приказы, распоряжения руководителя организации;
- устав г. Ижевска;
- акты судебных органов;
- трудовой договор.

Обоснуйте свой ответ.

Задача 3. Найдите положения в ТК РФ, которые:

- могут конкретизироваться работником (работниками) по соглашению с работодателем;
- отсылают к другим нормативным актам о труде;
- применяются по усмотрению работодателя;
- в настоящее время не действуют.

Задача 4. Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

- порядка заключения трудового договора;
- оснований расторжения трудового договора;
- рабочего времени и времени отдыха;
- мер поощрений и дисциплинарных взысканий.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

Задача 5. Серов поступил на работу для выполнения строительных работ на дому к своему дальнему родственнику Чирову. Проработав неделю, Серов попросил, чтобы Чиров заключил с ним трудовой договор, завел трудовую книжку и произвел двойную оплату за работу в выходные дни. Чиров отказался выполнить требования Серов, а по истечении двух дней, когда последний закончил кладку кафеля в ванной комнате, произвел с ним расчет и сказал, что больше в его помощи не нуждается. Серов обратился в суд, дополняя свои требования еще и восстановлением на прежней работе.

Решите дело.

Задача 6. К адвокату за разъяснениями о соответствии международно-правовым нормам обратились:

- а) дворник Ромов, заработная плата которого ниже прожиточного миниму-

ма;

б) учительница Ванина, которой заработную плату выдали продуктами питания;

в) родители одной из школ, считая минимальный возраст в 14 лет для поступления на работу несовершеннолетних недопустимым;

г) группа женщин, которым отказали в приеме на работу на шахту;

д) украинец Кучин и беларус Лукин, которых уволили с работы, так как у них не было разрешения на работу в России.

При ответе следует сравнить положения конвенций МОТ, актов СНГ с нормами трудового законодательства РФ.

Задача 7. Приведите примеры, когда Пленум Верховного Суда РФ, разъясняя нормы трудового права, давал их расширительное или ограничительное толкование.

Что такое «оценочные» понятия в трудовом праве? Какова роль и значение судебной практики в развитии трудового законодательства?

#### Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой отражены основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).

Основания возникновения трудовой правосубъектности	Основания прекращения трудовой правосубъектности

2. Составьте сравнительную таблицу трудовой правосубъектности работодателя - юридического лица и предпринимателя.

3. Путем свободной дискуссии обсудите, есть ли необходимость в признании трудового коллектива субъектом трудового права.

Задача 1. Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Задача 2. Баталов двенадцать лет проработал главным инженером завода по

производству штампованных изделий, расположенного в Ленинском районе г. Ижевска и входящего на правах обособленного структурного подразделения в ОАО «Ижевские мотоколяски», расположенного в Устиновском районе г. Ижевска. 12 января 2007 г. он получил извещение о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. Обратившись в профсоюз, Баталов узнал, что по решению Совета директоров ликвидируется завод по производству штампованных изделий, поскольку для акционерного общества экономически целесообразней закупать продукцию у другого завода. После увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ Баталов обратился с иском к ОАО «Ижевские мотоколяски» о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В своем иске он указывал, что фактически работодатель не ликвидирован, ликвидировано лишь одно производство, в связи с чем увольнение является незаконным. В отзыве на исковое заявление представитель ОАО «Ижевские мотоколяски» указал, что трудовой договор был Баталовым заключен с Заводом по производству штампованных изделий, его директор действовал на основании Положения, в котором указано, что для работников завода работодателем является этот завод.

Что такое обособленное структурное подразделение? Может ли обособленное структурное подразделение выступать в качестве стороны в трудовом правоотношении? Разрешите спор.

Задача 3. Пенкин в декабре 2004 г. был избран сроком на 5 лет освобожденным председателем профкома ОАО «ЦУМ». Через три года, в декабре 2007 г. решением общего собрания членов профсоюзной организации ОАО «ЦУМ» Пенкин был освобожден от занимаемой должности в связи с безразличным отношением к вопросу о повышении оплаты труда работникам, председателем профкома был избран Моисеев. Пенкин обратился в суд с иском к профсоюзной организации о признании увольнения незаконным, восстановлении в должности. Он указал, что на собрании отсутствовал необходимый в соответствии с Уставом кворум (не менее двух третей от всех членов профсоюза), в связи с чем заседание было незаконным. В отзыве на исковое заявление Моисеев просил суд производство по делу прекратить, поскольку профсоюзная организация не зарегистрирована в качестве юридического лица и не может быть ответчиком, а вознаграждение председателю выплачивается за счет взносов членов профсоюза.

Может ли профессиональный союз, не зарегистрированный в качестве юридического лица, выступать в качестве работодателя? Можно ли рассматривать руководителя первичной профсоюзной организации, не зарегистрированной в качестве юридического лица, работником? Является ли вознаграждение, выплачиваемое такой организацией, заработной платой? Каков статус первичной организации, не зарегистрированной в качестве юридического лица? Предложите варианты ответов на вопросы и решения задачи (метод 6-6).

Задача 4. Мезина в январе 2004 г. была избрана директором Института космических коммуникаций Удмуртского государственного университета сроком на пять лет. В январе 2007 г. на юбилейных торжествах, посвященных ее шестидесятилетию, ректор университета Бутов вручил ей приказ об увольнении на основании п. 3 ст. 336 Трудового кодекса РФ в связи с достижением предельного возрас-

та замещения должности. Не согласившись с увольнением, Мезина обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении в должности. В основании своего искового заявления она указала, что увольнение по возрасту является проявлением дискриминации и не обусловлено деловыми качествами, поскольку она является доктором наук, профессором, председателем диссертационного совета. В отзыве на исковое заявление ректор университета Бутов указал, что увольнение является вынужденным, произведено в силу прямого указания ст. 332 Трудового кодекса РФ, а Мезина от всех предложенных вакансий отказалась. Федеральная судья Исмаилова обратилась в Конституционный суд РФ с запросом о соответствии Конституции РФ нормы, закрепленной в части 12 ст. 332 Трудового кодекса РФ.

Имеет ли в данном случае место ограничение права на труд? Разделитесь на две группы, каждая из которых предложит свой проект Постановления Конституционного Суда РФ (метод развивающейся кооперации).

Задача 5. Пестов был избран Генеральным директором ОАО «Ижевские паровые машины» на общем собрании акционеров. В соответствии с Уставом Общества председатель совета директоров Тошков подписал с ним трудовой договор сроком на 5 лет.

Через 2 года Тошкову стало известно о том, что Пестов по совместительству работает в городском морге ночным сторожем. Тошков обратился с иском к городскому моргу и Пестову о признании трудового договора о работе по совместительству, заключенному между ними, недействительным. В основании иска Тошков указал, что трудовым договором между ОАО «Ижевские паровые машины» и Пестовым предусмотрен запрет на работу по совместительству. В отзыве на исковое заявление представитель морга указал, что трудовое законодательство не содержит в себе понятия недействительности трудового договора, а установленное трудовым договором с Пестовым ограничение является необоснованным.

Является ли ограничения, установленные для руководителя организации на работу по совместительству, рассматриваться как ограничение права на заключение трудового договора и трудовой правосубъектности? Может ли нарушение ограничений, установленных трудовым законодательством, быть основанием для признания трудового договора недействительным по аналогии со ст. 174 ГК РФ? Разрешите спор.

#### Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой выделите родовые и видовые признаки правоотношений в сфере труда по выбранным Вами самостоятельно критериям.

#### Пример

	Род	Характеристика	Вид	Характеристика
Правоотношения в сфере труда	Трудовые правоотношения	Добровольные, двусторонние, возмездные, длящиеся, основаны на дис-	Срочные	Возникают в случаях, установленных законом

		дисциплинарном подчинении	Бессрочные	Общее правило
	Охранительные правоотношения в сфере труда	Возникают по инициативе стороны правоотношения, связаны с претерпеванием неблагоприятных последствий, основанием является виновное противоправное поведение	Отношения по дисциплинарной ответственности	Носит неимущественный характер
			Отношения по материальной ответственности	Носит имущественный и компенсационный характер

2. Составьте таблицу, в которой выделите организационные и имущественные элементы трудового правоотношения.

Организационные элементы	Имущественные элементы

3. Охарактеризуйте основания возникновения трудового правоотношения, заполнив таблицу.

Основание возникновения трудового правоотношения	Его характеристика

Задача 1. Данилко заключил 12 января 2000 г. с частным предпринимателем Уренгоевым трудовой договор, в соответствии с которым Данилко обязался на личном автомобиле «Газель» по заявкам Уренгоева развозить грузы по магазинам торговой группы «Акай». Одновременно на этом же автомобиле Данилко оказывал разовые услуги по заявкам граждан и организаций, помещая в периодической печати объявления. 22 июня 2007 г., развозя продукты по заявке частного предпринимателя Уренгоева, он попал в ДТП, в результате которого получил ранение и в течение двух месяцев находился на излечении. После выздоровления Данилко обратился к частному предпринимателю Уренгоеву с требованием об оплате периода временной нетрудоспособности и предъявил листки нетрудоспособности. Уренгоев от оплаты периода временной нетрудоспособности отказался, указав, что в совершении ДТП его вины нет и в связи с этим у него отсутствуют обязательства по оплате больничного листа. Данилко обратился к мировому судье с иском к ЧП Уренгоеву, указав в нем, что в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса РФ работодатель обязан при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности.

Разрешите спор.

Задача 2. Парамонов приказом директора Ижевского филиала акционерного банка «Золотой телец» Васильева от 01 сентября 2007 г. был принят на должность начальника кредитного отдела, о чем с ним был заключен письменный трудовой договор. 10 сентября 2007 г. в Ижевский филиал с проверкой приехал Председа-

тель правления банка Ленский, который в ходе знакомства с коллективом сотрудников филиала узнал в Парамонове своего старого приятеля по кличке «Парамон», с которым вместе отбывал наказание за мошенничество пятнадцать лет назад в Бутырской тюрьме. Ленский приказал немедленно освободить помещение от Парамонова, опасаясь быть опознанным последним. На следующий день, когда Парамонов явился на работу, охрана в помещение банка его не допустила и передала ему трудовую книжку с зачеркнутой записью о приеме на работу и приказ Председателя правления Ленского об отмене приказа о приеме на работу Парамонова как изданного с превышением полномочий. Парамонов обратился в юридическую консультацию с просьбой о защите своих прав. Адвокат Варова направила адвокатский запрос в акционерный банк «Золотой теленок» с требованием о предоставлении объяснений относительно полномочий директора Ижевского филиала. Из ответа банка следовало, что филиал действует в качестве обособленного структурного филиала банка на основании Положения, в соответствии с которым филиал является работодателем для работников, принятых для работы в филиал. Филиал возглавляет директор, который вправе издавать приказы и распоряжения и действует на основании доверенности, однако в доверенности у директора отсутствует право на заключение трудовых договоров.

Возникли ли трудовые отношения между банком и Парамоновым? Вправе ли Парамонов требовать в судебном порядке предоставления работы в соответствии с трудовым договором? Куда следует обратиться Парамонову для защиты его прав?

Задача 3. Бедняков 12 июня 2007 г. заключил с Генеральным директором ОАО «Гранат» Белоцерковским трудовой договор, в соответствии с которым Бедняков обязался связаться со всеми акционерами согласно реестра акционеров, владеющих менее чем 2 % акций акционерного общества, и предлагать им продать акции Белоцерковскому. Договор был заключен сроком на два месяца. Размер вознаграждения был определен сторонами в размере 100 руб. за каждую купленную акцию и должен был выплачиваться акционерным обществом по истечении срока договора. 18 июня 2007 г. находившийся со своей знакомой на Канарских островах Белоцерковский погиб в результате нападения акулы. На внеочередном собрании акционеров, состоявшемся 18 июля 2007 г., Генеральным директором общества была избрана супруга Белоцерковского, с которой до своей кончины Белоцерковский находился в бракоразводном процессе. 12 августа Бедняков обратился к Белоцерковской с требованиями об оплате по трудовому договору. Новый Генеральный директор от оплаты работ отказалась. Бедняков обратился в суд с иском к акционерному обществу о взыскании задолженности по трудовому договору от 12 июня 2007 г. Акционерное общество иск не признало и обратилось со встречным иском о признании договора недействительным, поскольку сделка с заинтересованностью была заключена в нарушение порядка, предусмотренного законом об акционерных обществах.

Какое правоотношение (трудовое или гражданско-правовое) возникло в результате подписания сторонами договора 12 июня 2007 г.? Может ли трудовой

договор быть признан недействительным? Имеет ли значение, что договор, заключенный между сторонами, был назван трудовым договором?

Задача 4. Несовершеннолетний Максимов (14 лет) заключил трудовой договор с региональным отделением всероссийской политической партии «Серп и Молот» о работе в качестве курьера на период избирательной компании. В соответствии с договором он должен был в вечернее время раскладывать по почтовым ящикам партийную газету «Сначала Серпом, а затем и Молотом!», а также разносить пакеты с партийными заданиями для партийных активистов. Мать Максимова, будучи заместителем руководителя Удмуртского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

Прокурор Октябрьского района г. Ижевска обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего, в которого просил суд признать незаконным трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним Максимовым. Он указал, что вовлечение несовершеннолетних в партийную деятельность вредно влияет на нравственное воспитание несовершеннолетнего, труд, который он выполняет, является вредным и опасным, поскольку работать приходится на улице в любую погоду и в вечернее время. Отец ребенка, активист партии «Единорог», против работы своего сына в региональном отделении конкурирующей партии. Представитель партии «Серп и Молот» в суде пояснил, что работа курьера не относится к вредной и тяжелой, в партии состоят только высокоморальные члены, поскольку именно такие люди могут поддерживать идеи Серпа и Молота, кроме того, эта работа не препятствует учебе несовершеннолетнего в средней школе.

Разрешите спор.

Задача 5. В феврале 2007 г. на общем собрании акционеров ОАО «Красный сабантуй» Пресняков был избран Генеральным директором Общества сроком на пять лет. В соответствии с Уставом Общества после избрания Генерального директора общим собранием акционеров с Генеральным директором Председателем Совета директоров должен быть заключен трудовой договор, условия которого утверждаются Советом директоров.

В течение трех месяцев Председатель Совета директоров Сидоров пытался согласовать условия трудового договора с Пресняковым. Пресняков настаивал на включении в трудовой договор условия о выплате ему ежегодного бонуса в размере 10 млн. руб. На своем заседании 5 мая 2007 г. Совет директоров единогласно проголосовал против утверждения условий трудового договора. В связи с тем, что условия трудового договора согласовать не удалось, Совет директоров в соответствии с Уставом Общества назначить исполняющего обязанности Генерального директора Общества до проведения очередного общего собрания акционеров.

Пресняков обратился в суд с иском об устранении препятствий в осуществлении своих трудовых обязанностей. В основании своих исковых требований он указал, что с февраля по май фактически осуществлял функции Генерального директора, эта должность является штатной, ему регулярно выплачивалась заработная плата. Таким образом, он был фактически допущен к выполнению трудовых обязанностей, с ним возникли трудовые отношения. Кроме того, избрание на должность и прекращение полномочий Генерального директора относится к ком-



петенции общего собрания акционеров, а не Совета директоров. Акционерное общество иск не признало и в отзыве указало, что в соответствии с Уставом с генеральным директором должен быть заключен трудовой договор, а он заключен не был. Уставом предусмотрена возможность назначения временного исполняющего обязанности Генерального директора на срок до очередного собрания акционеров в случае, если должность Генерального директора не независимо от причин окажется вакантной. Трудовые отношения в силу ст. 16 ТК РФ возникают на основании трудового договора. Таким образом, до заключения трудового договора с Генеральным директором его должность является вакантной. Таким образом, совет директоров действовал в пределах своих полномочий.

Что является основанием возникновения трудовых правоотношений у руководителя акционерного общества и с какого момента возникает трудовое правоотношение? Какого юридическое значение письменного трудового договора, заключаемого после избрания на должность? Разрешите спор.

Задача 6. Перекатов работал главным врачом муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Малопургинского района». В связи с задержкой выплаты заработной платы персоналу больницы он был дисквалифицирован Постановлением мирового судьи. В связи с дисквалификацией и отсутствием в больнице вакантных мест Приказом Главы Администрации Малопургинского района Нечуваева он был уволен со ссылкой на п. 8 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Не согласившись с увольнением, Перекатов обратился в районный суд с иском о признании увольнения незаконным. В основании своих исковых требований он указал, что в соответствии с Уставом МУЗ «ЦРБ Малопургинского района» он был назначен на должность главного врача распоряжением Главы Администрации 29 декабря 2006 г. сроком на 5 лет. Главой Администрации с ним был заключен трудовой договор на этот же срок. Действительно, в июле 2007 г. он был дисквалифицирован. Однако в силу ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ до увольнения ему работодателем должны были быть предложены вакантные должности. Действительно, в МУЗ «ЦРБ» отсутствуют вакантные должности, однако трудовой договор был заключен им с Администрацией района. Таким образом, именно администрация района является для него работодателем. Уже более полугодом в связи с уходом на пенсию предыдущего работника в администрации вакантна должность начальника отдела здравоохранения, выполнение работы по которой соответствует квалификации Перекатова.

Кто является сторонами в трудовом правоотношении главного врача МУЗ «ЦРБ»? Разрешите спор.

Задача 7. К директору муниципального предприятия с требованием начать проведение коллективных переговоров обратились председатель первичной профсоюзной организации и председатель совета трудового коллектива, представив свои проекты коллективных договоров. Директор посоветовал создать единый представительный орган, но без участия СТК и подождать три дня, сославшись на свою занятость. Тем не менее, в назначенный срок директор не явился, так как находился в командировке.

Председатель СТК потребовал расторжения трудового договора с директором. Решением первичной профсоюзной организации директору, как члену профсоюза, было вынесено дисциплинарное взыскание за уклонение от участия в переговорах.

Решите дело.

Задача 8. Сотрудники районного отделения внутренних дел провели собрание и утвердили проект коллективного договора, в котором предусматривались условия об установлении 40-часовой рабочей недели, оплате сверхурочной работы в соответствии с положениями ТК РФ.

Начальник отделения отказался обсуждать проект коллективного договора, предупредив всех сотрудников, что со следующей недели они переходят на 12-часовое дежурство, а получать будут как обычно, так как являются работниками с ненормированным рабочим днем.

Может ли быть заключен коллективный договор в органах внутренних дел? Распространяется или нет действие трудового законодательства на труд сотрудников органов внутренних дел?

Решите дело.

Задача 9. При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

- запретить совместительство работникам банка в других организациях;
- уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;
- производить 50 % удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;
- обязательное ежедневное участие сотрудников в 15 минутной производственной гимнастике на рабочем месте;
- в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

Задача 10. В связи с нарушениями условий коллективного договора – это длительная не выплата заработной платы работникам, профсоюзный комитет провел собрание трудового коллектива, на котором было принято решение о начале через две недели бессрочной забастовки. Протокол собрания был передан руководителю организации.

Через две недели работники вышли на работу, но приступить к исполнению обязанностей отказались. Руководитель организации обратился с иском в суд о признании забастовки незаконной, так как были нарушены примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора. Кроме того, в связи с остановкой организации ставился вопрос и о возмещении убытков со стороны профсоюзной организацией.

Что такое коллективный трудовой спор и порядок его разрешения? Правомерно ли принятие решения на собрании трудового коллектива? Дайте правовую оценку действиям профсоюзного комитета и руководителя организации. Решите

дело.

Задача 11. На заседании профсоюзного комитета газодобывающей компании «Факел», председатель рассказал о том, что согласно отраслевому тарифному соглашению установлены более высокие тарифные ставки, оклады работникам, чем по коллективному договору, действующему у них на предприятии.

Руководитель компании «Факел» на требование профсоюзного комитета об увеличении выплат работникам ответил отказом, ссылаясь на то, что они не присоединились своевременно к отраслевому тарифному соглашению.

Назовите виды соглашений и стороны, выступающие при их заключении. Решите дело.

Задача 12. При принятии коллективного договора на конференции, было предложено внести изменения в текст и дополнить следующими положениями:

- по просьбе работников охраны организации и уборщиц включить их должности в перечень работников с ненормированным рабочим;
- в связи с частыми увольнениями работников цеха сборки, установить обязательное тестирование всех поступающих работать на конвейер;
- исключить обязательный учет мнения профкома организации при увольнении работников по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как это условие противоречит ТК РФ.

Директор организации предложил согласиться с изменениями и подписать коллективный договор. Председатель профкома посчитал, что коллективный договор вступил в силу и поэтому вносить изменения нельзя.

Решите дело.

Задача 12. Правовая инспекция профсоюза при проведении проверки выполнения обязательств по коллективному договору установила, что главный инженер не осуществляет контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в организации, а бухгалтерия отказывается в соответствии с законодательством о профсоюзах выплачивать премии по итогам работы за год освобожденным от работы членам профсоюза.

Руководитель правовой инспекции профсоюза передал документы в федеральную инспекцию по труду, с требованием о наложении на главного инженера и главного бухгалтера штрафа в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Какими правовыми актами регламентируется деятельность федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов?

Решите дело.

#### Задания для самостоятельной подготовки

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

Признак подходящей работы	Характеристика

2. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного:

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

3. Составьте проект приказа руководителя ГУ «Ижевский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Задача 1. Пригожин в феврале 2007 г. был уволен в связи с сокращением численности работников ОАО «Завод пластилиновых изделий». В течение двух недель он обратился в службу занятости населения с заявлением о постановке на учет в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, предоставив все предусмотренные законодательством документы, указав в заявлении об отсутствии доходов. По истечении 11 дней службой занятости населения ему было представлен приказ об отказе в признании безработным и постановке на учет в связи с предоставлением недостоверных сведений о своих доходах. В решении было указано, что согласно сведениям Единого государственного реестра юридических лиц Пригожин является участником ООО «Ателье «Вербена» с долей 0,5 % от уставного капитала, в связи с чем он в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости в российской Федерации», является занятым и не может быть зарегистрирован в качестве безработного. Не согласившись с указанным приказом, Пригожин обжаловал его в суд, указав, что ООО «Ателье «Вербена» было образовано путем приватизации в 1994 г., он в то время работал там дворником и ему как члену трудового коллектива была выделена доля в размере 0,5 %. В 1996 г. он из этой организации уволился, участия в деятельности не принимал, доходов от участия не получал, кроме того, в настоящее время ООО «Ателье «Вербена» находится в стадии конкурсного производства в рамках дела о банкротстве.

Разрешите спор.

Задача 2. Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Каликадзе, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб. Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

Задача 3. Чуров, являющийся инвалидом третьей группы, состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. В сентябре 2007 г. он полу-

чил направление от службы занятости для прохождения работы в ООО «Первый трикотажный» для работы по профессии диспетчера в счет установленной для предприятия квоты. Чуров явился для заключения трудового договора к начальнику отдела кадров Кривелеву, который опознал в Чурове своего бывшего соседа по садовому участку, с которым он в результате ссоры из-за межи вступил в рукопашную схватку, причинил ему ранение, в результате которого Чуров получил группу инвалидности, а Кривелев был осужден к условному сроку заключения за нанесения тяжкого вреда здоровью. Кривелев отказался заключать с Чуровым трудовой договор, а в направлении указал, что Чуров не обладает необходимыми для работы в ООО «Первый трикотажный» морально-этическими качествами.

Чуров обратился в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора, поскольку отказ в заключении трудового договора имел место не в связи с его деловыми качествами, а также о компенсации причиненного морального вреда.

Является ли для работодателя обязательным заключение трудового договора с лицом, направленным в счет квоты службы занятости? Вправе ли работодатель отказать в заключении трудового договора с таким лицом и по каким основаниям? Каковы последствия не выполнения правил о квотировании рабочих мест для инвалидов? Разрешите спор.

Задача 4. Пендюрин в связи с прекращением предпринимательской деятельности был поставлен на учет в качестве безработного приказом от 12 декабря 2006 г. директора ГУ «Ижевский городской центр занятости населения». 7 июля 2007 г. в связи с проведением мероприятий по благоустройству ему было предложено направление на общественные работы, заключающимися в сборе вторичного сырья – посадки цветов около памятника Ленина. Пендюрин от участия в общественных работах отказался, сославшись на то, что является членом либеральной партии и посадка цветов около памятника Ленину противоречит его политическим убеждениям. Тогда Пендюрину было предложено осуществлять общественные работы по мойке автобусов муниципального автобусного парка. Пендюрин от этой работы отказался, так как в этом случае ему пришлось бы добираться до работы на автобусе с пересадкой. Приказом от 3 августа 2007 г. Пендюрину была приостановлена выплата пособия по безработице в связи с двухкратным отказом от подходящей работы.

Не согласившись с приказом, Пендюрин обжаловал приказ в суд. В основании исковых требований он указал, что в силу ст. 24 ФЗ «О занятости населения» на общественные работы граждан направляют только с их согласия. Поэтому отказ от таких работ не является нарушением закона, влекущим приостановку выплаты пособия.

Разрешите спор.

Задача 5. Иванов работал в должности мастера производственного участка ОАО «Ижмаш-авто» по сбору автомобилей «Москвич». В связи с переходом работы предприятия на выпуск автомобилей из комплектующих на предприятии было произведено массовое высвобождение работников, и Иванов был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. После постановки на учет в качестве безра-

ботного в связи с отсутствием на рынке труда спроса на мастеров по сборке автомобилей «Москвич» Иванов по направлению службы занятости населения по договору с Удмуртским госуниверситетом был направлен для переквалификации и получения высшего образования по специальности «юриспруденция» квалификации «Юрист». После получения высшего образования и вручения диплома службой занятости населения было установлено, что Иванов уже имеет диплом о высшем профессиональном образовании по специальности «экономист», однако информацию о наличии у него соответствующего образования от службы занятости он скрыл. Служба занятости обратилась в суд с иском о взыскании с Иванова средств, потраченных на обучение.

Разрешите спор.

## 6.6. Промежуточный контроль

Промежуточный контроль проводится в виде зачета в форме контрольной работы в 3 семестре и экзамена (по всему курсу, включая темы, изученные самостоятельно) в 4 семестре.

Допуск к зачету – выполнение контрольных мероприятий 1-4. Рейтинговая оценка по дисциплине ставится на основании устного ответа, а также учета баллов текущего контроля.

Образцы тестов, заданий:

1. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:
  - в Трудовом кодексе РФ;
  - в Гражданском кодексе РФ;
  - в Конституции РФ.
2. Принудительный труд в Российской Федерации разрешен в случаях:
  - необходимости поддержания трудовой дисциплины;
  - как мера ответственности за участие в забастовке;
  - принудительный труд в Российской Федерации запрещен.
3. Стороны трудовых отношений – это:
  - работник и работодатель;
  - работник, работодатель и посредник (например, биржа труда);
  - работодатель и посредник (например, биржа труда).
4. Коллективный договор – это:
  - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
  - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.
5. Коллективный договор заключается на срок не более:
  - 1 года;
  - 3 лет;

- 5 лет.

6. Трудовой договор – это:

- соглашение между работодателем и представителем работника;
- соглашение между работником и представителем работодателя;
- соглашение между работодателем и работником.

7. Трудовые договоры могут заключаться:

- только на неопределенный срок;
- на определенный либо на неопределенный срок;
- сроком на 10 лет.

8. Трудовой договор вступает в силу:

- с оговоренной в нем даты;
- с момента его подписания;
- с момента фактического допущения работника к работе.

9. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- 10 лет;
- 12 лет;
- 16 лет.

10. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- трудовой договор;
- личное дело;
- трудовая книжка.

11. Трудовой договор заключается:

- всегда в письменной форме;
- как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

12. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

- 12 месяцев;
- 14 месяцев;
- 6 месяцев.

13. Перевод на другую постоянную работу и перемещение осуществляется:

- с письменного согласия работника;
- с устного согласия работника;
- согласие работника не требуется.

14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- за 30 дней;
- за 7 дней;
- за 2 недели;
- предварительного уведомления вообще не требуется.

15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- 36 часов в неделю;
- 48 часов в неделю;
- 40 часов в неделю.

16. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как:

- время с 21 часа до 5 часов;
- время с 22 часов до 6 часов;
- время с 23 часов до 7 часов.

17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:

- 2 часов в день и 8 часов в неделю;
- 3 часов в день и 12 часов в неделю;
- 4 часов в день и 16 часов в неделю.

18. Привлечение к сверхурочным работам производится:

- с устного согласия работника;
- с письменного согласия;
- по указанию работодателя.

19. Перерыв включается в рабочее время:

- да;
- нет;
- да, если это оговорено в трудовом договоре.

20. Продолжительность перерыва в течении рабочего дня может быть:

- от 10 минут до 30 минут;
- от 30 минут до 1 часа;
- от 30 минут до 2 часов;
- от 30 минут до 3 часов.

21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 24 календарных дня;
- 26 календарных дней;
- 28 календарных дней;
- 30 календарных дней.

22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- 11 месяцев непрерывной работы;
- 6 месяцев непрерывной работы;
- 2 месяца непрерывной работы.

23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- 20 %;
- 50 %;
- 25 %;



- 33 %.

24. К дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу РФ не относятся:

- замечание;
- предупреждение;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в должности;
- увольнение.

25. Материальная ответственность закрепляется:

- устным соглашением;
- трудовым договором;
- письменным соглашением.

26. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- только деньги;
- как деньги, так и равноценное имущество;
- может исправить поврежденное имущество.

27. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- 70 календарных дней до родов и 70 – после родов;
- 60 календарных дней до родов и 60 – после родов;
- 50 календарных дней до родов и 50 – после родов.

28. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста ( с сохранением стажа):

- 2 года;
- 3 года;
- 6 лет.

29. Кроме самой женщины отпуск по уходу за ребенком может быть использован:

- отцом ребенка;
- бабушкой ребенка;
- бабушкой либо дедушкой ребенка;
- кроме самой женщины – больше никем.

30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

- 25 календарных дней;
- 28 календарных дней;
- 29 календарных дней;
- 30 календарных дней;
- 31 календарный день.

31. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за:

- 2 недели;
- 1 месяц;
- 2 месяца;
- уволить работника без предупреждения.

32. В случае расторжения трудового договора руководителем организации при отсутствии виновных действий со стороны работника ему выплачивается:

- компенсация за досрочное расторжение;
- пособие по безработице;
- тройной оклад;
- ничего не выплачивается.

33. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является:

- систематическое опоздание на работу;
- прием работника, для которого эта работа будет являться основной;
- невозможность в силу физического состояния ( усталость, болезнь ) выполнять работу в полном объеме.

34. Сезонными по трудовому законодательству признаются работы, которые выполняются в период, не превышающий:

- 1 месяц;
- 3 месяца;
- 6 месяцев.

35. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать:

- 2 недели;
- 4 недели;
- 6 недель;
- такого испытания вообще не должно быть.

36. Работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, обязан:

- оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- оформить страховые свидетельства государственного пенсионного фонда;
- вести трудовые книжки;
- вести личные дела.

37. Об изменении оговоренных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо – в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- за 7 дней;
- за 10 дней;
- за 14 дней.

38. Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физиче-

ского лица, является:

- трудовая книжка;
- трудовой договор;
- приказ о приеме на работу.

39. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:

- приговором суда;
- по медицинским показаниям;
- по решению профсоюзов;
- отсутствием соответствующего диплома об образовании.

40. Замещение всех должностей научно – педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключенному на срок:

- 1 год;
- до 3 лет;
- до 5 лет.

41. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 32 часов в неделю;
- не более 34 часов в неделю;
- не более 36 часов в неделю;
- установлена общая для всех продолжительность рабочего времени.

42. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- от 28 до 35 дней;
- от 42 до 56 дней;
- от 46 до 70 дней;
- их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.

43. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за рубежом, заключается трудовой договор на срок до:

- 1 год;
- 3 года;
- 5 лет.

44. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- на определенный срок;
- на неопределенный срок;
- необходимость заключения подобного договора нормативно вообще никак не регламентирована.

45. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов ра-

ботников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- защита трудовых прав судом;
- самозащита работниками трудовых прав.

46. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:

- профсоюза;
- государства;
- работника.

47. Государственные инспекторы труда инспектируют:

- только государственные предприятия, учреждения и организации;
- только частные предприятия, учреждения и организации;
- все предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности.

48. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в шестимесячный срок;
- в течение одного года;
- в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

49. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:

- в течение 7 дней;
- в течение 10 дней;
- в течение 14 дней;
- в месячный срок.

50. Комиссия по трудовым спорам должна принимать свои решения:

- открытым голосованием;
- тайным голосованием.

51. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:

- в профсоюзной организации;
- в суде;
- в органах местного самоуправления.

52. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратиться за защитой своих прав в суде:

- нет;
- да;
- да, только после письменного уведомления об этом работодателя.

53. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

54. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов:

- нет;
- да;
- частично.

55. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит исполнению:

- через 3 дня;
- через 7 дней;
- немедленно.

56. Забастовка – это:

- коллективная неявка на работу;
- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- отказ работников работать при невыплате заработной платы.

#### Перечень вопросов к зачету (экзамену)

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права.
3. Трудовое право - одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства.
7. Роль и функции трудового права.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового Кодекса РФ.
11. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
12. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации.
14. Общее и специальное законодательство о труде.
15. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в

единообразном применении законодательства о труде.

16. Конституционные принципы правового регулирования труда.
17. Субъекты трудового права (общая характеристика).
18. Основные трудовые права и обязанности работников.
19. Организация и ее руководитель как субъекты трудового права.
20. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
21. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
22. Система правоотношений в науке трудового права.
23. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правосубъектность.
24. Содержание трудового правоотношения.
25. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
26. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением. Их субъекты и содержание.
27. Принципы социального партнерства.
28. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
29. Структура и содержание коллективного договора.
30. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
31. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
32. Ответственность сторон социального партнерства.
33. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного.
34. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.
35. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
36. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
37. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
38. Стороны трудового договора.
39. Защита персональных данных работника. Содержание трудового договора.
40. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка.
41. Виды трудовых договоров.
42. Срочный трудовой договор.
43. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
44. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
45. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

46. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
47. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
49. Особенности регулирования труда надомников.
50. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
51. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
52. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
53. Понятие и виды переводов на другую работу.
54. Временные переводы на другую работу.
55. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
56. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
57. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
58. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
59. Расторжение срочного трудового договора.
60. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
61. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
62. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
63. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
64. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие.
65. Понятие и виды рабочего времени.
66. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
67. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
68. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
69. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
70. Понятие и виды времени отдыха.
71. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
72. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
73. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
74. Оплата труда работников и правовые методы ее установления.
75. Тарифная система и ее элементы. Права предприятия по организации оплаты труда.
76. Системы оплаты труда.
77. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.

78. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
79. Ограничение удержаний из заработной платы.
80. Нормы выработки и сдельные расценки. Порядок их установления.
81. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
82. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
83. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
84. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
85. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
86. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
87. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации: понятие, основания и условия.
88. Ограниченная материальная ответственность работников.
89. Полная материальная ответственность работников.
90. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его возмещения.
91. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
92. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.
93. Организация охраны труда.
94. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
95. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
96. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
97. Понятие, виды и причины трудовых споров.
98. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие.
99. Комиссия по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
100. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
101. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников.
102. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
103. Исполнение решений КТС и судебных органов по индивидуальным трудовым спорам.
104. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
105. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
106. Международная организация труда, ее цели и задачи. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.
107. Общая характеристика зарубежного трудового законодательства.



## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Зайцева О.Б. Трудовое право России: учеб. курс для студентов юрид. вузов / О.Б. Зайцева, О.П. Беребина, Ю.С. Черепанцева, Е.М. Рузаева. – Оренбург: Пресса, 2012. – 320 с. - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-91854-007-7.
2. Миронов В.И. Трудовое право: учеб. для студентов вузов / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. - 864 с. + CD-ROM. - (Учебник для вузов). - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-388-00219-8.
3. Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремюхов. - М.: Норма, 2008. - 432 с. - (Курс лекций для студентов юридических вузов и факультетов) - ISBN 978-5-468-00047-2.
4. Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой; Акад. труда и соц. отношений.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. - 600 с - ISBN 978-5-482-01741-8.
5. Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой; Акад. труда и соц. отношений.- 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2010. - 616 с - ISBN 978-5-392-01037-0.
6. Трудовое право России: учеб. для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2010. - 672 с + CD-ROM. - (Прогрессивный учебник). - Алф.-предм. указ.: с. 669-671. - ISBN 978-5-9916-0661-5. - ISBN 978-5-9692-0907-7.

### Дополнительная литература

1. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения = Labor Contract as the Cround for the Rise of legal Relationship [Текст] / Э. Н. Бондаренко . - СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004. - 226 с. - (Трудовое право и право социального обеспечения). - Парал. тит. л. на англ. яз. - ISBN 5-94201-331-4.
2. Бойкова О.С. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями / О.С. Бойкова, М.В. Филиппова. - М.: Гросс Медиа: РосБух, 2008. - 216 с. - (Арбитраж). - Прил.: с. 149-215. - ISBN 978-5-476-00495-0.
3. Борисов А.Б. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: (постатейный) с практическими разъяснениями и постатейными материалами: действующая ред. 2008 г. / А. Б. Борисов.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Книжный мир, 2008. - 960 с - ISBN 978-5-8041-0297-6.
4. Данилов Е.П. Трудовые споры: комментарии, судебная и адвокатская практика, образцы документов / Е.П. Данилов.- 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2008. - 654 с. - (Справочник адвоката). - Указатель судебной практики: с. 633-637. - ISBN 978-5-85971-891-7.
5. Егоров В.И. Трудовой договор: учеб. пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. - М.: КноРус, 2007. - 456 с. - Библиогр.: с. 448. - ISBN 978-5-85971-644-9.
6. Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: научно-практ. пособие / О.Б. Зайцева. - Оренбург: Агентство Пресса, 2006. - 91 с.

7. Зайцева О.Б. Трудовое право: учебный курс для студентов заоч. фак. юрид. вузов / О.Б. Зайцева, О.П. Беребина, Ю.С. Черепанцева. - Оренбург: Пресса, 2007. - 270 с. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-90212253-1.

8. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации (учебно-практический): части первая, вторая, третья, четвертая / под ред. С.А. Степанова; Ин-т частного права.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2010. - 1504 с - ISBN 978-5-392-00924-4.

9. Карпов А.В. Трудовое право России: учеб. пособие / А.В. Карпов. - М.: Омега - Л, 2010. - 269 с. - (Высшее юридическое образование). - Слов. терминов : с. 257-264. - Библиогр.: с. 265-268. - ISBN 978-5-370-01489-5.

10. Зорина Е.М. Особенности правового регулирования труда спортсменов высокого класса [Текст] : учеб.-метод. пособие / Е.М. Зорина, М.М. Рузаев. - М.: Юрлитинформ, 2010. - 142 с. - Библиогр.: с. 84-88. - Прил.: с. 89-141. - ISBN 978-5-93295-664-9.

11. Зорина Е.М. Планы семинарских занятий по дисциплине «Трудовое право»: метод. указания / Е.М. Зорина; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. агентство по образованию; Гос. образов. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Оренбург: ГОУ ОГУ, 2009. - 38 с. - Библиогр. в конце тем.

12. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: междунар. нормы труда: учебник / И. Я. Киселев. - М.: Эксмо, 2006. - 608 с. - (Российское юридическое образование). - Библиогр.: с. 605. - ISBN 5-699-15369-1.

13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2007. - 1144 с. - (Профессиональные комментарии) - ISBN 978-5-94879-724-3.

14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / под общ. ред. В.И. Шкатуллы. - 5-е изд., перераб. - М.: Норма, 2007. - 1136 с. - Прил.: с. 1098-1122. - Алф.-предм. указ.: с. 1123-1135. - ISBN 978-5-468-00055-7.

15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]: по-статейный: новая редакция / О. В. Смирнов [и др.] - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2007. - 928 с - ISBN -10 5-85971-695-8. - ISBN -13 978-5-85791-695-1.

16. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России = The Subject of Labor Law of Russia [Текст]: опыт системно-юрид. исследования / А.В. Кузьменко. - СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2005. - 274 с. - (Трудовое право и право социального обеспечения). - Парал. тит. л. на англ. яз. - Прил.: с. 166. - ISBN 5-94201-396-9.

17. Полетаев, Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.Н. Полетаев. - М.: Городец, 2003. - 136 с - ISBN 5-9258-0082-6.

18. Рузаева Е.М. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (надомных, сезонных работников) – М.: Юрлитинформ, 2010. – 152 с.

19. Рузаева Е.М., Рузаева О.Е. Некоторые правовые аспекты регулирования труда медицинских работников. – М.: Юрлитинформ, 2011. – 252 с.

20. Рузаева Е.М., Зайцева О.Б. Актуальные вопросы типологических особенностей в правовом регулировании трудовых отношений с участием лиц до 18 лет.

Монография. – Оренбург: ООО «Агентство Пресса», 2011. – 160 с.

21. Рыженков А.Я. Трудовое право России: курс лекций / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. - Элиста: Джангар, 2007. - 544 с - ISBN 978-5-94587-199-1.

22. Сальникова Л.В. Трудовое право в вопросах и ответах: практ. пособие / Л. В. Сальникова. - М.: Дашков и К, 2006. - 464 с. - Прил.: с. 288-462. - ISBN 5-94798-738-4.

23. Сальникова Л.В. Трудовые договоры: практ. пособие / Л.В. Сальникова.- 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2008. - 124 с - ISBN 978-5-91131-953-3.

24. Соловьев А.А. Трудовое право: конспект лекций. - М., 2007. - 208 с. - (В помощь студенту) - ISBN 5-9030-4686-X.

25. Тихомиров М.Ю. Образцы трудовых договоров: по новому трудовому кодексу Российской Федерации / М.Ю. Тихомиров. - М.: Издание г-на Тихомирова М.Ю., 2003. - 148 с. - (Трудовое право России) - ISBN 5-89194-111-2.

26. Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова.- 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2006. - 560 с - ISBN 5-98032-892-0.

27. Трудовое право: учебник: с учетом новой редакции Трудового кодекса РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2007. - 600 с. - (Академия труда и социальных отношений) - ISBN 5-482-01205-0. - ISBN 978-5-482-01205-5.

28. Трудовое право: учебник / под. ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. - 600 с. - (Академия труда и социальных отношений). - Новая редакция Трудового кодекса РФ - ISBN 978-5-482-01459-2.

29. Трудовое право России: учеб. для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2008. - 672 с + CD-ROM. - (Прогрессивный учебник). - Алф.-предм. указ.: с. 669-671. - ISBN 978-5-94879-918-6.

30. Трудовое право России: учеб. для вузов / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. - М.: МЦФЭР, 2004. - 880 с. - (Высшая школа) - ISBN 5-7709-0244-3.

31. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма, 2008. - 656 с - ISBN 978-5-468-00134-9.

32. Черепанцева Ю.С. Юридический справочник работника / Ю.С. Черепанцева, Е.М. Зорина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 256 с. - (Консультирует юрист). - Библиогр.: с. 252-253. - ISBN 978-5-222-16424-2.

Периодические издания:

1. Государство и право.
2. Журнал российского права.
3. Хозяйство и право.
4. Трудовое право
5. Собрание законодательства;
6. Вестник гражданского права.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1 ГАРАНТ Платформа F1 [Электронный ресурс]: справочно-правовая система – объем информационного банка более 1500000 документов и комментариев к правовым актам: еженедельное пополнение составляет около 7000 документов. / Разработчик ООО НПП «ГАРАНТ-Сервис», 119992, Москва, Воробьевы горы, МГУ, 2010 – Режим доступа к системе ОГУ: \\fileserver\GarantClient\garant.exe

2 Специальная подборка правовых документов и учебных материалов [Электронный ресурс]: Программа информационной поддержки Российской науки и образования «КонсультантПлюс: Высшая школа» : учеб. пособие для студентов юридических, финанс. и эконом. специальностей / гл. ген. директор компании Д.Б. Новиков; вып. 4; к осеннему семестру 2010 года. – [Б.м.] : КонсультантПлюс, 2010. – 1 электрон. диск. – (Электронная библиотека студента).

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1) компьютер;
- 2) проектор;
- 3) экран;
- 4) учебный зал судебных заседаний, предназначенный для проведения занятий в форме деловой игры.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОГРАММЕ УЧЕБНОЙ  
ДИСЦИПЛИНЫ

на \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ учебный год

В программу дисциплины \_\_\_\_\_  
вносятся следующие изменения:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дополнения и изменения в программе рассмотрены и одобрены на заседа-  
нии кафедры \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

Дополнения и изменения рассмотрены на УМС филиала.

Председатель УМС \_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)