ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

Учебно-методическое пособие
по организации самостоятельной внеаудиторной работы студентов
по дисциплине:
«Трудовое право»
для специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Идентификационный номер – ДСМК – **ДСМК-2.5 ЮС ОПД. 06**

Номер экземпляра _____

Место хранения _____

Ярославль, 2017 г.

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры **СГДиП**
Протокол № __ от _____ г.
Руководитель кафедры:
_____ **Залевская Е.Н.**

Автор:

- преподаватель **Султанов С.И.**

Рецензенты:

-

Аннотация

Данная работа представляет собой учебно-методическое пособие по организации самостоятельной внеаудиторной работы студентов по дисциплине «Трудовое право» для студентов специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Работа включает в себя рекомендации по работе с данным учебным пособием, задания для самостоятельной внеаудиторной работы, методические рекомендации по их выполнению, а также критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

Данная работа предназначена для студентов и преподавателей. Материалы, изложенные в пособии, помогут студентам систематизировать и закрепить полученные на аудиторных занятиях теоретические знания, сформировать умения и навыки, активизировать учебно-познавательную деятельность.

Содержание

	стр
1. Пояснительная записка	4
2. Перечень отчетных работ по самостоятельной внеаудиторной работе студентов	5
3. Рекомендации по работе с учебно-методическим пособием.	7
4. Рекомендации по выполнению разных видов самостоятельной внеаудиторной работы	7
5. Задания для самостоятельной работы	15
6. Критерии оценки выполнения студентами отчетных работ	27
7. Перечень вопросов по материалам разделов и тем	28
8. Список рекомендуемой литературы	29

1.Пояснительная записка

Методические указания по выполнению внеаудиторной самостоятельной работы составлены в соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины «Трудовое право». Цель методических указаний состоит в обеспечении эффективности самостоятельной работы, определении ее содержания, установления требований к оформлению и результатам самостоятельной работы.

Целями самостоятельной работы студентов по дисциплине «Трудовое право» являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- развитие навыков применения полученных знаний при решении профессиональных задач;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать справочную и дополнительную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов, творческой инициативы, самостоятельности и самоорганизации.

Рабочей программой дисциплины «Трудовое право» предусмотрены следующие виды внеаудиторной самостоятельной работы:

1. Изучение конспекта
2. Заполнение таблиц с использованием текста учебника
3. Решение ситуационных задач
4. Подготовка докладов и сообщений
5. Изучение нормативных правовых актов
6. Подготовка рефератов

2. Перечень отчетных работ по самостоятельной внеаудиторной работе студентов

Содержание самостоятельной работы по каждой теме, количество часов, предусмотренных на ее выполнение, формы контроля выполнения работы представлены в следующей таблице

№ темы или раздела	Содержание внеаудиторной самостоятельной работы	Объём в часах	Форма контроля
Раздел 1. Общая часть.		**33**	
Тема 1.1. Предмет, метод, система трудового права. Роль и функции трудового права.	Изучение конспекта. Составление схемы «Предмет и метод трудового права, его роль и функции»	2	Устный и письменный контроль
Тема 1.2. Субъекты трудового права.	Составление схемы «Возникновение, изменение и прекращение гражданских правоотношений» Решение ситуационных задач	2	Устный и письменный контроль
Тема 1.3. Правоотношения в сфере трудового права.	Решение ситуационных задач, анализ НПА	2	Устный и письменный контроль
Тема 1.4. Коллективные договора и соглашения.	Составление плана – конспекта «Организационно-правовые формы юридических лиц» Анализ отличительных признаков юридических лиц по НПА. Решение ситуационных задач Составление схемы «Государство, государственные образования как субъекты права».	7	Письменный контроль
Тема 1.5. Соглашения: понятия,виды,содержание.	Подготовка докладов, анализ НПА, решение ситуационных задач	2	Устный контроль
Раздел 2. Особенная часть.			
Тема 2.1. Занятость и трудоустройство.	Составление опорного конспекта Решение ситуационных задач	2	Письменный контроль
Тема 2.2. Трудовой договор.	Составление трудового договора.	2	Письменный и устный

			контроль
Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха.	Составление конспекта. Решение ситуационных задач	2	Письменный и устный контроль
Тема 2.4. Оплата и нормирование труда.	Составление конспекта. Решение ситуационных задач	4	Письменный и устный контроль
Тема 2.5. Дисциплина труда. Внутренний трудовой распорядок. Поощрения.	Подготовка докладов Решение ситуационных задач.	4	Устный контроль
Тема 2.6. Охрана труда. Надзор и контроль за охраной труда.	Составление схемы «Виды общей собственности» Решение ситуационных задач	4	Письменный контроль
Тема 2.7. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Подготовка докладов Решение ситуационных задач Анализ НПА	4	Письменный и устный контроль
Тема 2.8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	Составление таблицы «Сравнительная характеристика средств защиты права собственности» Решение ситуационных задач Анализ НПА	3	Письменный контроль
Тема 2.9. Трудовые споры. Защита трудовых прав работников.	Подготовка докладов Решение ситуационных задач Анализ НПА Составление опорного конспекта	2	Письменный и устный контроль
Тема 2.10. Международно-правовые нормы в сфере трудового права.	Составление плана – конспекта Решение ситуационных задач Составление договора	5	Письменный контроль

3. Рекомендации по работе с учебно-методическим пособием

1. Прежде чем приступить к выполнению заданий, прочтите **рекомендации** по работе с данным учебно-методическим пособием

↓

2. Ознакомьтесь с перечнем рекомендуемой литературы (в конце пособия). В библиотеке возьмите недостающие Вам книги.

↓

3. Прочитайте название раздела и изучаемой темы. Изучите конспект лекции по изучаемой теме. Разберите решенные примеры, если они приведены.

↓

4. Внимательно прочитайте задание.

↓

5. Выполните задания, предложенные в данном пособии по соответствующей теме. Работа должна быть выполнена к следующему занятию.

↓

6. Если у Вас возникнут затруднения в процессе работы, обратитесь за консультацией к преподавателю.

4. Рекомендации по выполнению разных видов самостоятельной работы

4.1. Самостоятельное изучение теоретического материала

Прежде чем приступать к выполнению задач, необходимо внимательно изучить теоретический материал учебника или конспект лекции.

Советуем Вам соблюдать следующие правила:

Правило 1. *Внимательно прочтите материал несколько раз.* Это не займет много времени, но совершенно необходимо, так как, какими бы большими математическими способностями ни обладал человек, после одного – двух прочтений нового материала обычно невозможно полноценно усвоить его содержание.

При первом прочтении нужно ставить цель – *понять*, а не запомнить. Обычно для достижения хорошего понимания материала одного прочтения мало. К тому же часто приходится, полистав книгу или конспект лекций, припомнить кое-что из ранее изученного.

А для того, чтобы хорошо *запомнить* главное (основные понятия, правила, определения) необходимо второе, а иногда и третье прочтение.

Правило 2. *Повторите по памяти* формулировку основных правил, понятий, определений из изученного параграфа. Только тогда вы приобретете знания, ради которых изучается курс.

Правило 3. *Ответьте на контрольные вопросы*, не заглядывая в книгу или в тетрадь. Обычно контрольные вопросы приведены в конце каждого параграфа

учебника. Попробуйте оценить свои знания, сравнив свой ответ с текстом книги или конспекта лекции.

Только при выполнении всех этих правил Вы можете быть уверены, что теоретический материал по данной теме Вами усвоен.

4.2. Подготовка доклада (сообщения)

Помните, что ***доклад*** – публичное сообщение на определенную тему.

Доклад имеет следующую *структуру*:

- план;
- основную часть;
- выводы и обобщения.

При подготовке доклада удобно соблюдать следующий *порядок работы*:

1. Подберите литературу по изучаемой теме, познакомьтесь с ее содержанием.
2. Отметьте или выпишите ключевые моменты, раскрывающие данную тему. Продумайте, как можно изложить основной текст кратко, но с минимальными информационными потерями: что исключить? Что обобщить?
3. Составьте план доклада.
4. Используя составленный план, напишите текст доклада:
   - в начале доклада необходимо обосновать выбор темы, показать ее актуальность; чтобы доклад был интересен слушателям, сформулируйте проблемный или оригинальный вопрос по теме выступления;
   - в основной части доклада раскройте каждый пункт плана; старайтесь использовать только понятную Вам информацию, иллюстрируя ее яркими, образными, запоминающимися примерами;
   - в заключении доклада кратко изложите основные мысли, затронутые в докладе; выразите свое отношение к излагаемой теме и ее содержанию; для резюмирования можно использовать фразы: «таким образом…», «итак…», «можно утверждать…», «основная идея, следовательно, сводится к следующему…», «подытожим сказанное…».
5. Прочитайте текст доклада и отредактируйте его.
6. ***Оформите текст доклада*** в соответствии со структурой. Если Вы будете набирать текст доклада на компьютере, то используйте шрифт Times New Roman № 12 или 14, междустрочный интервал одинарный, поля по 2 см, снизу по центру – нумерация страниц. По-возможности текст доклада могут иллюстрировать картинки и фотографии.
7. ***Оформите титульный лист*** следующим образом:

ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

Доклад на тему

«_____»

по дисциплине**: _____**

Выполнил**: студент группы ___**

_____

Проверил: преподаватель _____

г.Ярославль, 2017 г.

4.3. Выполнение реферата

Вам предлагается выполнить реферат по предложенной теме. Для правильного выполнения реферата Вам необходимо составить план работы по данной теме.

План

Введение
1.
2.
3.
4.
5.
Заключение.
Литература.

Алгоритм выполнения:

1. Сделать введение в тему, затем подробно ответить на вопросы составленного плана реферата. Ответы должны быть подробными, содержательными.
2. Привести примеры по каждому рассматриваемому вопросу. В качестве примеров могут быть приведены таблицы, графики, схемы, процентные соотношения, статистические данные.
3. В конце реферата необходимо сделать заключение в целом по теме выполненной работы. Заключение желательно сделать своими словами, то есть высказать собственное мнение по данной теме реферата.
4. Указать список литературы, по которой выполнялась работа.
5. Реферат оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ, на отдельных листах бумаги формата А-4, объем работы должен составлять не менее 15-20 листов. Интервал межстрочный – полуторный. Цвет шрифта – черный. Гарнитура шрифта основного текста — «Times New Roman» или аналогичная. Кегль (размер) от 12 до 14 пунктов. Размеры полей страницы (не менее): правое — 30 мм, верхнее, и нижнее, левое — 20 мм. Формат абзаца: полное выравнивание («по ширине»). Отступ красной строки одинаковый по всему тексту. Страницы должны быть пронумерованы с учётом титульного листа, который не обозначается цифрой. В работе должны использоваться цитаты, статистические материалы. Эти данные оформляются в виде сносок (ссылок и примечаний). Титульный лист выполняется по требованиям оформления доклада: обязательно указывается специальность, по которой обучается студент, фамилия, имя, отчество студента полностью.

4.4. Подготовка к самостоятельной/контрольной работе

Самостоятельная работа – письменная работа, предназначенная для проверки знаний студентов по отдельным вопросам предыдущих занятий: краткое систематизированное изложение содержания вопроса, определенного заданием.

Содержание самостоятельной работы должно раскрыть в краткой форме вопрос: его теоретическое содержание и практическое значение.

Самостоятельная работа имеет своей целью закрепление студентом изученного материала и проверку полученных знаний.

Советы при подготовке к самостоятельной работе:

1. Прежде всего, вспомните, что вы изучали на протяжении нескольких занятий: основные понятия.
2. Вспомните примеры, которые были приведены к изучаемым понятиям.
3. Систематизируйте понятия, выучите их.
4. Повторите решение нескольких типовых задач.

4.5. Решение ситуационных задач

Алгоритм решения профессиональных задач

Разрешение задачи предполагается строить по определенному алгоритму:

1. Определить отраслевую принадлежность правовой ситуации. Данный шаг осуществляется на основании вычленения тех общественных отношений, которые составляют предмет правового регулирования определенной отрасли права.
2. Определить подотрасль, институт права, который затрагивается в данной правовой ситуации. На данном этапе происходит сужения зоны решения ситуации, посредством определения подотрасли (на основании регулирования специфических общественных отношений) или правового института.
3. Охарактеризовать возникшие правоотношения: Данный шаг предусматривает анализ сложившихся правоотношений по схеме:

А) общая характеристика с точки зрения классификаций правоотношений;

Б) субъектный состав;

В) объект правоотношения;

Г) предмет правоотношения;

4. Правовая регламентация данной правовой ситуации. Данный шаг сориентирован на осуществление подбора необходимых для разрешения ситуации нормативно – правовых.

5.Собственно решение задачи: Осуществление данного этапа должно строится в соответствии с определенными правилами:

А) логика и последовательность разрешения задачи;

Б) полнота и правильность решения ситуации;

В) ссылки на соответствующие нормативно – правовые акты;

Г) изложение возможного альтернативного решения;

Д) ответы на поставленные в задаче вопросы в ходе ее решения.

6.Обозначение процессуальных моментов разрешения ситуации и возможных юридических форм, которые для этого должны быть использованы. На данном этапе отмечаются особенности судебного рассмотрения данной ситуации и составляются основные необходимые для этого юридические формы.

7. Общий вывод по задаче.

Практическая часть по разрешению ситуаций семинарско – практического занятия может носить обучающий и контролирующий характер. Соответственно, если преподаватель обучает, то в условии задачи он указывает перечень вопросов, на которые студент должен последовательно ответить при разрешении ситуации. Если преподаватель контролирует и оценивает уровень сформированности соответствующих умений и уровень определенных теоретических знаний, то он может не ставить наводящие вопросы в условии ситуации, а указывает на необходимость разрешения ситуации по существу.

Таким образом, одна и та же правовая ситуация может использоваться как в числе заданий частично – поискового уровня, так и среди заданий творческого уровня.

Следует заметить, что некоторые отрасли права имеют свои отличительные особенности, что сказывается на процессе разрешения ситуаций, но, в целом, алгоритм решения не меняется радикально. Далее проведены приблизительные решения правовых ситуаций по отдельным отраслям права.

Пример решения профессиональной задачи

Условие задачи

При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание. К каким условиям трудового договора относится испытательный срок? Решите задачу по существу.

Решение задачи

1. Определение отраслевой принадлежности осуществляется на основании предмета регулирования каждой конкретной отрасли.

Данная правовая ситуация относится к отрасли трудового права, так как в ней фигурируют трудовые отношения, установление испытательного срока при приеме на работу. Данные отношения являются составной частью предмета регулирования трудового права

2. Определение подотрасли, правового института

В данной ситуации имеют место трудовые правоотношения

3. Характеристика правоотношений

Трудовой кодекс РФ в ст. 70 гласит, что при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При этом важно отметить, что отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В тех случаях, когда имеет место фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора, условие об испытании в дальнейшем может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Законодательством также определён перечень категорий работников, испытание при приёме на работу которым не устанавливается. В указанный перечень вошли:

— лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законодательством;

— беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

— лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;

— лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (имеющие государственную аккредитацию) и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

— лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

— лица, приглашённые на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;

— иные лица в случаях, предусмотренных коллективным договором или законодательством РФ. В качестве примера можно привести ситуацию, регулируемую ст. 207 Трудового кодекса РФ. В соответствии с названной статьёй, лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

4.Правовая регламентация правовой ситуации

Предложенная ситуация будет разрешаться Трудовым Кодексом РФ в частности главы 11 (ст.ст.68,70,71).

5.Собственно, решение ситуации

в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ, не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В том же случае, если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, то испытание не может превышать двух недель.

При исчислении испытательного срока учитывается только в то время, когда он находился на работе, таким образом, период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются.

Многие работодатели практикуют снижение на время испытательного срока заработной платы по сравнению с тем, каков должен быть её размер после прохождения испытания. Тем не менее подобная ситуация противоречит действующему законодательству. Трудовой кодекс РФ чётко оговаривает, что в период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Таким образом, работник на испытательном сроке по своему правовому положению имеет одинаковый объём прав и гарантий по сравнению с работником, который уже прошёл испытательный срок, за исключением тех особенностей, которые установлены законодательством.
Практика также показывает, что испытательный срок зачастую завершается сообщением работодателя о том, что работник не прошёл испытательный срок, без особого объяснения и мотивировки причин, послуживших основанием такого вывода. В результате, если работник обращается в суд, решение в подавляющем большинстве случаев выносится в пользу работника.

Чтобы такого не происходило, работодателю рекомендуется составлять график работ (план заданий) на испытательный срок, ознакамливать с ним работника под роспись и строго контролировать результативность порученных заданий. В этом случае, при возникновении необходимости подтвердить в суде обоснованность своей позиции, работодатель сможет чётко обозначить, что именно было поручено работнику, в какой срок и каков был результат. Что касается работников, то для них можно порекомендовать вести в виде рабочего дневника учёт выданных заданий, сроков и результатов их выполнения. В случае судебного разбирательства подобный дневник поможет обосновать ошибочность позиции работодателя и доказать неправомерность решения о неудовлетворительном результате испытания. В том же случае, если результат испытания действительно носит неудовлетворительный характер, работодатель, в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ, имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, указав причины, послужившие

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора в этом случае производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

В том же случае, если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В ряде случаев расторжение трудового договора происходит до истечения испытательного срока самим работником, который в процессе работы самостоятельно пришёл к выводу, что предложенная ему работа по тем или иным причинам не подходит. В этом случае за ним в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ закрепляется право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

6.Общий вывод по ситуации. Таким образом, исходя из условий задания и руководствуясь ст. 70 Трудового кодекса РФ, можем констатировать правомерность установления Зубову испытательного срока в шесть месяцев. Однако, что касается увольнения, то причина увольнения достаточно конкретна, особенно если учитывая длительность испытательного срока для Зубова.

7.Процессуальная часть. Данный спор будет разрешаться в КТС или в суде в порядке гражданского судопроизводства. При разрешении спора необходимо применить ст. 67, 68, 70, 71 гл. 11 и ст. 273, 274, 275, 278, 279 гл. 43 Трудового кодекса РФ.

4.6. Использование и оценивание тестов

На занятиях предполагается использовать тестовые материалы для проверки домашнего задания и как инструмент формирования навыка самостоятельной работы с учебником и другими источниками для получения нужной информации.

Тест используется с целью проверки домашнего задания, а также ранее изученного материала. Тестирование проводится в начале урока и занимает не более ¼ части урока. Иногда работа с тестом даётся на весь урок.

В данном случае тест используется не как инструмент оценивания, а как инструмент формирования навыка самостоятельной работы с информацией (различными источниками).

Тесты даются каждому учащемуся в письменном виде. Задача учащихся – найти правильный ответ.

Тесты оцениваются по пятибалльной системе («5», «4», «3», «2»). Обучающиеся должны усвоить, что задание должно быть выполненным не менее чем на 50 %.

Отметка «5» выставляется за 100% – 85% выполнения работы,

Отметка «4» выставляется за 84% – 68% выполнения работы,

Отметка «3» выставляется за 67% – 51% выполнения работы,

Отметка «2» выставляется за 50% и менее.

4.7. Составление опорного конспекта

Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание.

При составлении опорного конспекта постарайтесь учесть следующее:

1. Изучите материалы темы, выберите главное и второстепенное.

2. Установите логическую связь между элементами темы.

3. Представьте характеристику элементов в краткой форме.

4. Выберите опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразите их в структуре работы.

5. Оформите работу.

При выставлении отметки за опорный конспект учитываются, прежде всего, правильная структурированность и наличие логической связи изложенной информации.

5.Задания для самостоятельной работы

Раздел 1. Общая часть.

Тема 1.1 Предмет, метод, система трудового права. Роль и функции трудового права.

Задание 1

Изучить конспект первой лекции, ответить на вопросы:

- Определение предмета, метода и системы трудового права.
- Роль трудового права.
- Функции трудового права.

Составьте схему «Предмет, метод и система трудового права»

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.1 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

Тема 1.2. Субъекты трудового права.

Задание 2

Ответить на вопросы:

1. Понятие субъекта трудового права
2. Работник как субъект трудового права
3. Права и обязанности работника как субъекта трудового права
4. Работодатель как субъект трудового права
5. Права и обязанности работодателя как субъекта трудового права
6. Администрация организации как субъект трудового права
7. Трудовой коллектив как субъект трудового права
8. Профсоюз как субъект трудового права

Решить ситуационные задачи:

Задача 1.

Тихомиров заключил договор с больницей на заготовку лечебных трав в летний период, в тексте которого была определена сумма вознаграждения, объем задания и указан срок, когда оно должно быть выполнено.

После окончания работы Тихомиров потребовал выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерны ли его требования?

Определите правовую природу правоотношений между больницей и Тихомировым.

Задача 2.

Издательство г. Ярославля «Новости» заключило договор с профессорами Международного независимого эколого-политологического университета Королевым и Смирновым об издании написанной ими рукописи.

Редактирование книги было поручено редактору издательства этого же университета Федину.

В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

Задача 3.

Торговая фирма заключила договор с гражданкой Шашковой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Шашкова обязуется убирать помещение магазина, за что фирма будет платить ей ежемесячно по 7.000 (семь тысяч) рублей. Через год Шашкова потребовала

выплаты компенсации за неиспользованный отпуск либо предоставить ей отпуск.

В каких отношениях находится Шашкова с фирмой? Законны ли требования Шашковой?

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из разделов 4.5 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г., Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. на 19.07.2017 г.).

Тема 1.3. Правоотношения в сфере трудового права.

Задание 3

Анализ нормативно-правовых актов:

1.Конституция РФ (ст. ст. 2, 6, 19, 27, 34, 45, 60, 62 и комментарии к ним).

2.Трудовой кодекс РФ, 2001 г.(с изменениями и дополнениями 2013 г.)

3.Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

4.Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 20 октября 1995 г. № 175 в редакции Федерального закона от 6 ноября 2001 г. №142-ФЗ.

5.Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. с изменениями и дополнениями.

6.Всеобщая декларация прав человека.

7.Декларация прав и свобод человека и гражданина.

8.Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения расследовании и учете несчастных случаев на производстве» от 11 марта 1999 г.

Решить ситуационные задачи:

Задача 1.

Руководитель частного предприятия заключил с Поповым договор возмездного оказания услуг по обслуживанию электронных и электрических приборов. Проработав год, Попов потребовал от работодателя предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и оплаты больничного листа за дни болезни. Руководитель предприятия, ссылаясь на Гражданский кодекс РФ, отказал в удовлетворении требований по тем основаниям, что на гражданские отношения требования законодательства о труде не распространяется.

Прав ли руководитель? Какова процедура заключения гражданско-правового и трудового договоров? В чем состоит их отличие? В каком порядке может быть разрешен спор?

Задача 2.

Предприниматели без образования юридического лица Толкова и Тучина заключили договор подряда, согласно которому Толкова предоставляет Тучиной рабочее место, товар для реализации, а Тучина ежедневно, кроме воскресенья, с 9 до 18 часов реализует этот товар по ценам, указанным Толковой, за что получает вознаграждение 100 руб. в день. При этом согласно условиям договора Тучина обязана применять контрольно-кассовую машину, предоставленную Толковой, несет установленную законодательством ответственность за неприменение ККМ.

При проведении проверки было установлено неприменение Тучиной ККМ при осуществлении денежных расчетов с населением, Тучина была привлечена к административной ответственности.

Правомерно ли привлечение к ответственности? Может ли Тучина защитить свои права и в каком порядке? Изменится ли решение задачи, если Тучина заключила этот договор с акционерным обществом? Если бы договор был заключен в устной форме?

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из разделов 4.5 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г., Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. на 19.07.2017 г.).

Тема 1.4. Коллективные договора и соглашения.

Задание 4

Составить план - конспект, ответить на вопросы:

1. Понятие коллективного договора.
2. Стороны коллективных договоров.
3.Порядок ведения коллективных переговоров.
4. Содержание и структура коллективного договоров.
5. Действие коллективного договора.
6. Порядок разработки коллективного договора.
8. Ответственность сторон за невыполнение условия коллективного договора.

Решение ситуационных задач:

Задача №1.

Генеральный директор авиакомпании получил письменное уведомление от комиссии по ведению переговоров и заключению коллективного договора, созданной трудовым коллективом службы движения, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через 10 дней генеральный директор сообщил, что готов участвовать в переговорах лично, но только с профсоюзным комитетом авиакомпании.

Соответствует ли заявление генерального директора законодательству о порядке заключения коллективного договора?

Задача №2.

При обсуждении проекта коллективного договора в него были включены условия о предоставлении работникам таких льгот, как частично оплачиваемое питание работников на производстве, дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы, дополнительные выплаты семейным работникам и т.п. Присутствующий на собрании трудового коллектива представитель собственника возразил против включения перечисленных льгот, обосновав свое мнение тем, что эти условия подорвут экономическое положение предприятия и потому они могут быть включены в коллективный договор только при наличии прямого предписания закона.

В каком порядке подлежит рассмотрению данное разногласие? Решите спор по существу.

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.1, 4.5 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г., Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. на 19.07.2017 г.).

Тема 1.5. Соглашения: понятия, виды, содержание.

Составить план - конспект, ответить на вопросы:

1. Понятие и виды соглашения.
2. Стороны соглашений.
3. Действие соглашения.
4.Содержание и структура соглашения.
8. Порядок разработки соглашения.

9. Ответственность сторон за невыполнение условия соглашения.

Задание 5

Составить схему на тему «Коллективные договора и соглашения»

Анализ НПА по теме.

Решение ситуационных задач:

№1.

При обсуждении проекта коллективного договора собрание трудового коллектива утвердило перечень дополнительных мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, а именно: применение штрафа за прогул; назначение на работу в ночную смену; сокращение ежегодного отпуска и др.

Соответствует ли такое решение законодательству?

№ 2.

На заседании профсоюзного комитета АО «Вымпел» было принято решение не заключать новый коллективный договор, так как основные положения действующего договора в основном соответствуют потребностям предприятия. Было высказано мнение о внесении изменений и дополнений в виде отдельных пунктов к действующему коллективному договору, и на этом компанию по заключению коллективного договора закончить.

Возможно ли такое решение?

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.2, 4.5 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г., Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. на 10.07.2017 г.).

Раздел 2. Особенная часть.

Тема 2.1. Занятость и трудоустройство.

Задание 6

Составить опорный конспект:

1. Понятие занятости и трудоустройства.
2. Понятие безработного.
3. Подходящие и неподходящие работы.
4. Порядок постановки на учет безработного.
5. Размер компенсации по безработице.

Решить ситуационные задачи:

№1.

В отделе занятости населения Васин был зарегистрирован в качестве безработного и ему стали выплачивать пособие по безработице.

Через некоторое время в отделе занятости стало известно, что Васин на дому по договору с Сервис-центром по ремонту импортной электронной аппаратуры изготовляет платы и имеет в связи с этим высокие доходы.

Есть ли основания лишить Васина статуса безработного или пособия по безработице?

№ 2

Баринова была уволена в связи с сокращением штатов. По ее просьбе в трудовой книжке была сделана запись: «Уволена согласно поданному заявлению по собственному желанию».

В отделе занятости Баринова была зарегистрирована как безработная. В течение двух месяцев со дня регистрации подходящей работы ей подобрать не удалось.

Баринова заболела, и впоследствии представила в органы службы занятости больничный лист.

Может ли Бариновой выплачено пособие по временной нетрудоспособности и пособие по безработице?

№ 3

Инженер Пешкина уволена как не справившаяся со своими обязанностями. На освободившееся место была принята Воронова, направленная на работу в эту организацию отделом занятости населения.

Суд, куда Пешкина обратилась с иском, признал ее увольнение необоснованным и восстановил ее на прежней работе.

Решение суда состоялось спустя два с половиной месяца после увольнения Пешкиной. Воронова в организации работала больше двух месяцев и ее средний заработок оказался больше того, что был у нее до получения статуса безработной.

Как в сложившейся ситуации следует поступить с Вороновой?

Есть ли у нее какие-нибудь преимущества и льготы?

Получит ли она вновь статус безработной и, если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из разделов 4.5, 4.7 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2015 г., Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. на 10.10.2016 г.); ФЗ «О занятости населения в РФ № 1032-1 от 19.04.1991» (в ред. от 28.12.2016 г.)

Тема 2.2. Трудовой договор.

Задание 7

Составить опорный конспект по вопросам:

1.Понятие трудового договора. Виды и стороны.

2.Содержание трудового договора.

3.Порядок внесения изменений и дополнений в содержание трудового договора.

4. Возраст, с которого осуществляется приём на работу.

Решить ситуационные задачи:

№1. Торопова Е.В. обратилась в суд с иском к ООО «Литературное агентство «Лига» о заключении с ней трудового договора и выдачи ей страхового полиса, восстановлении ее на работе, взыскании оплаты на время вынужденного прогула и возмещении морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Свои требования истица мотивировала тем, что с 13.03.2002 г. она была принята кладовщиком в ООО «Лига» и фактически выполняла эту работу, но ответчик прием на работу в соответствии с законом не оформил. С 07.12.2003 г. по 06.02.2004 г. она находилась в отпуске в связи с нетрудоспособностью, по окончании которого узнала, что ее уволили, но приказ об этом не издавали, поскольку ответчик прием на работу не оформлял. Истица просила удовлетворить ее вышеуказанные требования.

Кировский районный суд г. Красноярска вынес решение обязать администрацию ООО «Лига» заключить трудовой договор с Тороповой Е.В. и произвести оформление медицинского страхового полиса. Удовлетворяя требования Тороповой Е.В. и восстанавливая ее на работе в ООО «Лига» кладовщиком, суд первой инстанции исходил из того, что истица фактически была допущена к работе, а поэтому с ней по существу был заключен трудовой договор, независимо от того, что этот договор не был надлежащим образом оформлен администрацией.

Определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда решение Кировского районного суда отменено и дело направлено на новое судебное рассмотрение.

Решите спор по существу, руководствуясь ТК РФ 2003 г. и иными нормативными актами.

№ 2

Б. обратился в суд с иском к «Экспресс-сервис» о признании действительным трудового договора. Истец в заявлении суду указал, что 10 февраля 2002 г. он был принят на работу на предприятие ответчика в качестве водителя-экспедитора. 10 августа ему стало известно, что с ним заключен не трудовой договор, а договор подряда. Указывая, что в действительности с ним заключался трудовой договор на неопределенный срок, истец просил суд признать договор таковым и взыскать с ответчика заработную плату. При этом истец исходил из того, что на предприятии велся график рабочего времени, согласно которому он выходил на работу, ежедневно отчитывался о проделанной работе, представлял в бухгалтерию предприятия материально-транспортные накладные.

Назовите признаки трудового договора, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договора подряда и др.).

Когда в судебном порядке установлено, что договором подряда фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к каким отношениям будут применяться положения трудового или гражданского законодательства?

Как решить спор по существу?

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г., Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп. на 10.10.2016 г.);

Тема 2.4. Рабочее время и время отдыха.

Задание 8

Составить опорный конспект по вопросам:

-Рабочее время: понятие, виды и режим рабочего времени.

- Отпуска: понятие, виды и порядок предоставления отпусков.

Заполнить унифицированную форму N Т-12 (табель учета рабочего времени).

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

Тема 2.5. Оплата и нормирование труда.

Задание 9

Подготовить доклады с презентациями на тему:

- Оплата и нормирование труда.

Решение кроссворда:

Оплата труда.

По горизонтали

3. Элемент дополнительной заработной платы, регламентирующиеся коллективным договором предприятия.

5. Вид сдельной системы оплаты труда, которая применяется для работников, труд которых не поддается нормированию, но от результатов работы которых, зависит производительность труда основных рабочих.

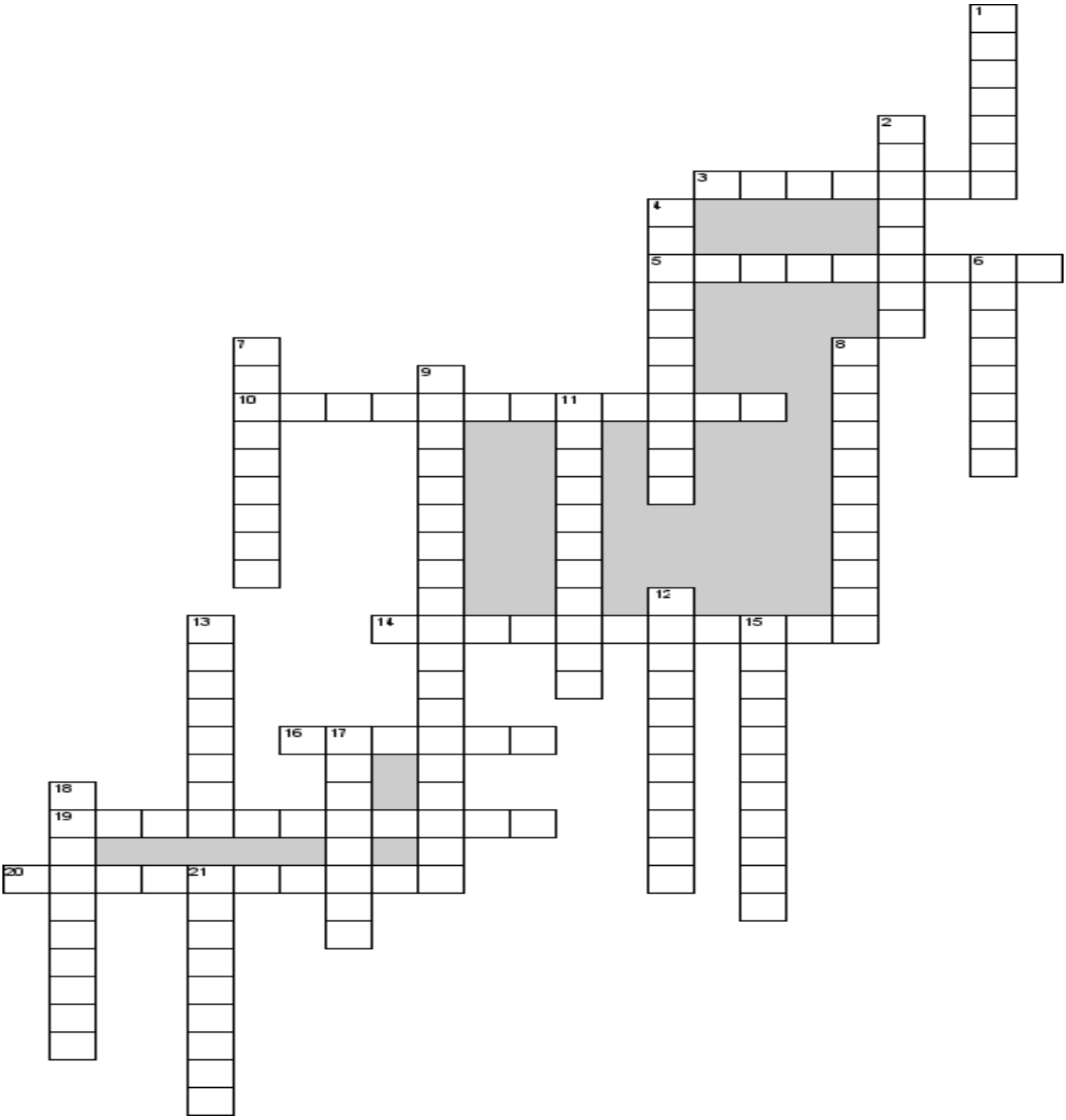
10. Один из факторов определяющих размер премии.

14. Форма заработной платы при которой заработок работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой, должностным окладом за фактически отработанное время.

16. Выраженный в денежной форме абсолютный размер заработной платы в единицу рабочего времени - это тарифная…

19. Основная идея какой системы оплаты труда является распределение коллективного заработка по заранее установленным коэффициентам оценки труда разной сложности.

20. Функция заработной платы, которая действует по принципу «одинаковое вознаграждение за одинаковый труд».



По вертикали

1. Организационно - технологическое и социально - экономическое объединение работников одинаковых или различных профессий на базе соответствующих производств, оборудования, инструмента, для выполнения производственного задания по выпуску высококачественной продукции определенного количества с наименьшими материальными и трудовыми затратами.
2. Заработная плата, которая отображает объем материальных и духовных благ, услуг, которые работник может приобрести за номинальную заработную плату.
4. Безработица вызвана фактическим отсутствием свободных рабочих мест при значительном количестве безработных.
6. Экономически ..... население - это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.
7. Формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание.

8. Заработная плата работника тарифная ставка которого первого разряда.
9. Функция заработной платы которая гласит, что заработная плата является источником средств для воспроизводства рабочей силы.
11. Соответствует каждому квалификационному разряду и характеризует соотношение между тарифной ставкой первого разряда и последующими - это тарифный…
12. Социально -экономическое явление в обществе, когда часть активного трудоспособного населения не может найти работу, которую оно способно выполнять.
13. Случай обострения противоречий в трудовых отношениях .
15. Заработная плата, полученная работником за выполнение объема работ в соответствии с количеством, качеством затраченного труда и результатами труда.
17. Система оплаты труда, при которой уровень заработной платы работников определяется в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы и условий труда.
18. Прирост определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.
21. Вид сдельной системы оплаты труда, которая применяется когда нормированию не подлежат элементы работы, операции, а нормируется комплекс работ в целом.

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособия
Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

Тема 2.6. Дисциплина труда. Внутренний трудовой распорядок. Поощрения.
Задание 18
Составить проект внутреннего трудового распорядка (на примере отдельно взятой организации).

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособия
Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

Тема 2.7. Охрана труда. Надзор и контроль за охраной труда.
Задание 19
Подготовка презентации на темы:
- Охрана труда.
- Надзор и контроль за охраной труда

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособия
Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

Тема 2.8. Материальная ответственность сторон трудового договора.
Задание 20

№ 1

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

материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещение ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия администрации?

Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском?

Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Какие обстоятельства освобождают работника от материальной ответственности, несмотря на наличие всех условий для ее наступления?

№ 2

Маляров, работая водителем в АО АТП – 5, совершил автоаварию, в результате которой К. были причинены тяжелые телесные повреждения, и она была признана инвалидом.

В возмещение вреда здоровью К. с ПАО АТП – 5 решением суда было взыскано 50 тыс. руб. Исполнив это решение, ПАО АТП – 5 обратилось в суд с иском к Малярову о взыскании с него 50 тыс. руб., сославшись на отказ ответчика добровольно внести в кассу предприятия эту сумму. Кировский районный суд г. Ярославля удовлетворил иск ПАО АТП – 5 в полном объеме. Судебная коллегия по гражданским делам Ярославского областного суда это решение отменила, и дело отправила на повторное рассмотрение в тот же суд.

Удовлетворяя иск ПАО АТП – 5 и взыскивая с Малярова 50 тыс. руб., суд руководствовался ст.ст.1064, 1079 ГК РФ.

К каким нормативным актам следует обратиться при рассмотрении данного дела. Разрешите спор по существу.

№ 3

Вследствие неправильного хранения кладовщиком Власовой масла, мяса и других продуктов ресторану был причинен материальный ущерб на сумму 1800 руб.

Директор издал приказ об удержании с Власовой стоимости горячих блюд, которые можно было бы изготовить из перечисленных продуктов. Стоимость составила бы 2150 руб. Власова отказалась возместить этот ущерб.

В каком размере должен быть возмещен ущерб, причиненный организации?

Каков порядок возмещения материального ущерба?

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособия

Используйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

Тема 2.9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Задание 21

Подготовить опорный конспект по вопросам:

Вопросы

1. Дифференциация трудового права России: понятие, исторический аспект, виды специальных норм.
2. Источники дифференциации трудового права России.
3. Международные акты о труде и основания дифференциации трудового права.
4. Основания и пределы дифференциации трудового права.
5.Особенности регулирования труда работников транспорта.
6. Особенности регулирования труда педагогических работников.
7. Особенности регулирования труда медицинских работников.
8. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
9. Особенности регулирования труда творческих работников.
10. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников
11. Особенности регулирования труда работников, направляемых за границу.
12. Особенности регулирования труда надомников.
13. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
14. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в местностях с другими особыми климатическими условиями.
16. Особенности регулирования труда работников, работающих в экологически неблагоприятных районах.
17. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа.
18. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.
19. Особенности регулирования труда работников прокуратуры, таможенных органов, судей.
20. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
21. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
22. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.
23. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
24.Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства.
25.Особенности регулирования труда работников с пониженной трудоспособностью.Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.5, 4.7 данного пособияИспользуйте учебник: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2015 г.

Тема 2.10. Трудовые споры. Защита трудовых прав работников.*Задание 22* Составить проекты исковых заявлений по месту жительства:- в мировой суд о задержке выплаты заработной платы работодателем. - в районный суд о незаконном увольнение работника и восстановлении на рабочем месте.

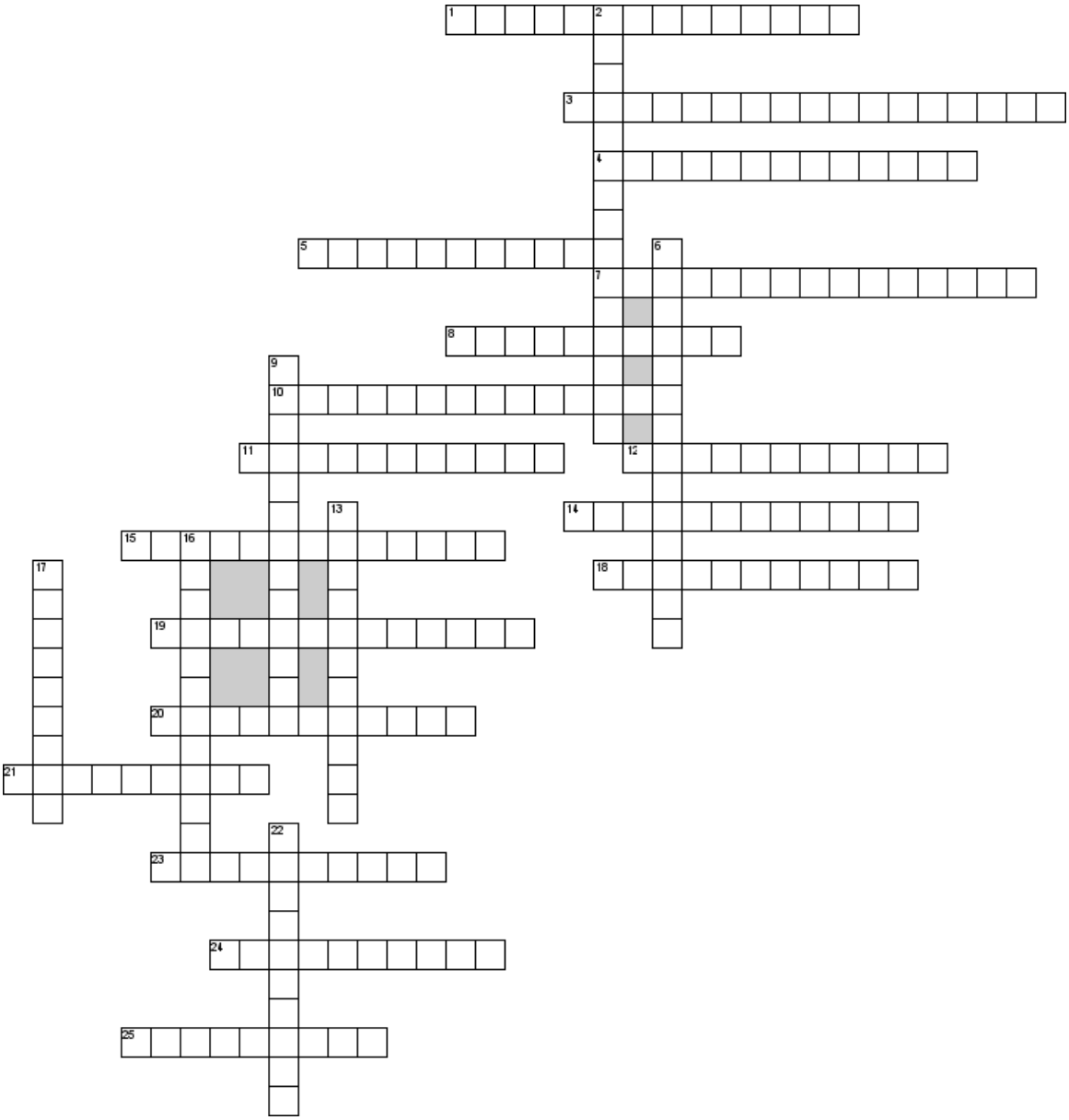
Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.1, 4.5 данного пособия
Используйте учебник:
Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.
Гражданский процессуальный кодекс РФ/ изд. М.: 2001 г. (с изм. и доп. 2017 г.).

Тема 2.11. Международно-правовые нормы в сфере трудового права.

Задание 23

Составить перечень Международно-правовых актов принятых и ратифицированных Российской стороной в течение 2014 по 2017 годы.

Решить кроссворд:



Вопросы

По горизонтали

1. Вид дополнительного образования, позволяющий работнику за короткое время получить новую профессию на основе уже имеющейся.

3. Международно-правовое регулирование труда представляет собой... с помощью международных соглашений государств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий.

4. Комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определённого вида деятельности в рамках той или иной профессии.

5. Самостоятельный, организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами

юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги.
7. Согласно Уставу МОТ одно из главных направлений деятельности этой организации — …. то есть создание международных трудовых стандартов.
8. Возраст гражданина, установленный государством, по достижении которого он может претендовать на получение пенсии по старости.
10. Особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.
11. Предпосылка обеспечения права.
12. Форма социальной защиты интересов населения в охране здоровья, выражающаяся в гарантии оплаты медицинской помощи при возникновении страхового случая за счёт накопленных страховщиком средств.
14. Процесс оценки уровня качества.
15. Период времени, в течение которого работодатель проверяет работника на предмет пригодности к выполнению его работы.
18. Основной закон Российской Федерации.
19. Неоправданное различие в правах и обязанностях человека по определённому признаку.
20. Рабочее время, которое устанавливается для работников, занятых на вредных производствах с тяжелыми условиями труда - 36 ч, для инвалидов 1,2 группы - 35 ч, для женщин, работающих в сельской местности и районах крайнего севера - 36 ч, для подростков от 14 до 15 лет - 18-20 ч, от 15 до 16 лет - 24 ч, от 16 до 18 - 36 часов.
21. Правовое образование, первичная неделимая структурная единица в организации или вне её, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям.
23. Обучение.
24. Деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого испытательного срока, называемого испытательным стажем.
25. Работа до 2-х месяцев.

По вертикали

2. Субъективная обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия. определенный уровень негативных последствий для субъекта в случае нарушения им установленных требований.
6. Труд под угрозой применения какого-либо наказания.
9. Первый принцип правового регулирования трудовых отношений.
13. Выполнение работы в другом подразделении, агрегате.
16. Процесс создания разных видов экономического продукта.
17. Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом …
22. Продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для выполнения этого задания воспользуйтесь указаниями из раздела 4.1, 4.5 данного пособия

Используйте учебник:

Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.

6.Критерии оценки выполнения студентами отчетных работ

Вид и наименование работы	**Вид контроля**	**Критерии оценки**			
		«отлично»	**«хорошо»**	**«удовлетворительно»**	**«неудовлетворительно»**
1. Подготовка докладов и сообщений	Устный контроль	1.Текст сообщения составлен согласно плана. 2.Изложение логично. 3.Дикция четкая.	1. В тексте имеются небольшие неточности. 2. В изложении неточности.	1. В тексте неточности. 2. В изложении неточности. 3. Дикция плохая.	1. Студент не готов к выступлению.
2. Выполнение письменных домашних работ (заполнение таблиц, составление схем и др)	Письменный контроль	работа сдана в срок; оформлена в соответствии с нормами, задание выполнено полностью, без недочетов	работа сдана в срок; задание выполнено полностью, могут быть незначительные недочеты в оформлении и содержании	работа сдана с опозданием; задание выполнено не полностью, значительные недочеты в оформлении и содержании	работа не сдана или не соответствует заявленной тематике
3. Изучение конспекта лекций	Выборочный устный контроль	Ответ полный	При ответе допущены небольшие неточности	1.Ответ недостаточно полный. 2.Допущены неточности.	Студент не готов к ответу.
4.Тестовый контроль	Письменный контроль	100-90% правильных ответов	89-70% правильных ответов	69-50% правильных ответов	менее 50% правильных ответов
5. Решение ситуационных задач	Письменный и устный контроль	Задача решена правильно, по алгоритму, решение полное и развернутое	Задача решена правильно, по алгоритму, но имеются незначительные недостатки в решении задачи или в соблюдении алгоритма	Задача решена алгоритму, но с серьезными ошибками Задача решена правильно, но с серьезным нарушением алгоритма	Задача не решена или решена неверно, алгоритм не использован
6. Подготовка рефератов	Письменный контроль	работа сдана в срок; оформлена в соответствии с нормами, задание выполнено полностью, без недочетов	работа сдана в срок; задание выполнено полностью, могут быть незначительные недочеты в оформлении и содержании	работа сдана с опозданием; задание выполнено не полностью, значительные недочеты в оформлении и содержании	работа не сдана или не соответствует заявленной тематике

7.Перечень вопросов по материалам разделов и тем

1. Понятие труда. Наёмный труд.
2. Предмет трудового права.
3. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
4. Задача, роль и функции трудового права.
5. Система трудового права.
6. Особенности метода трудового права.
7. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых и связанных с ними иных общественных отношений.
8. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
9. Основные права и обязанности работника.
10. Основные права и обязанности работодателя.
11. Трудовые отношения. Понятие и стороны трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений.
12. Социальное партнёрство в сфере труда: понятие, стороны, система и формы осуществления социального партнёрства.
13. Принципы социального партнёрства.
14. Представители работников и работодателей.
15. Возраст, с которого осуществляется приём на работу.
16. Субъект трудового правоотношения.
17. Понятие коллективных договоров и соглашений.
18. Стороны, содержание, роль и значение коллективных договоров и соглашений.
19. Понятие соглашения. Виды соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
20. Основные формы участия работников в управлении организацией.
21. Раскройте понятие занятости и трудоустройства. Что такое подходящая работа и кто не может быть признан безработным.
22. Дайте понятие трудового договора. Его стороны, содержание и виды.
23. Основания заключения срочных трудовых договоров.
24. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора работником.
25. Порядок установления испытательного срока при приёме на работу.
26. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работников.
27. Порядок увольнения работников по инициативе администрации.
28. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
29. Порядок расторжения срочного трудового договора.
30. Рабочее время: понятие и виды. Различие сокращённого и неполного рабочего времени.
31. Режим и учёт рабочего времени, порядок их установления.
32. Виды времени отдыха, предусмотренные законодательством.
33. Содержание перерывов в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
34. Понятие заработной платы как элемента трудового правоотношения.
35. Ограничение размера удержания из заработной платы.
36. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
37. Дайте понятие гарантийных выплат и доплат, охарактеризуйте их виды.

38. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения.
39. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации.
40. Меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
41. Меры дисциплинарного взыскания, установленные за нарушение трудовых обязанностей и порядок применения дисциплинарных взысканий.
42. Понятие и характеристика видов материальной ответственности сторон трудового правонарушения.
43. Полная материальная ответственность.
44. Ученический договор: виды, содержание, форма и действие.

8.Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Конституция РФ, 1993 г.
2.Трудовой кодекс РФ, 2001 г.(с изменениями и дополнениями 2017 г.)
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ, 2001 г. (с изменениями и дополнениями 2017 г.)
4.Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.
5.Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 20 октября 1995 г. № 175 в редакции Федерального закона от 6 ноября 2001 г. №142-ФЗ..
6.Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. с изменениями и дополнениями.
7.Всеобщая декларация прав человека.
8.Декларация прав и свобод человека и гражданина.
9.Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения расследовании и учете несчастных случаев на производстве» от 11 марта 1999 г.
10.Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: проспект, 2016 г.
11.Толкунова В.Н., Гусов К.Н. трудовое право России. Учебник. – М,: Юристь, 2016 г.
12. Хохлов Е.Б. О предмете трудового права // Правоведение. 2017. №4.
13. Трудовое право учебник для ВУЗов под ред.А.К. Исаева, Д.Н.Алябъева, изд. «Омега - л» 2016.

Дополнительная литература:

1.Айман Т.О. трудовое право: Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2016.
2.Казанцев В.И. и др. Трудовое право. Учебник для студентов средних специальных учебных заведений. / В.И. Казанцев, С.Я. Казанцев, В.Н. Васин. – М.: Издательский центр «Академия», 2014.
3.Трудовое право. Учебник. / Отв. ред проф. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2016 г.
4.Российское трудовое право. Учебник./ Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Норма, 2017 г.
5. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 2003. №7.
6. Трудовое право учебник для ВУЗов / под ред. В.И. Власова, изд. МГУ, 2017.
7.Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: МЦФЭР, 2017 г.
8.Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. д-р. юр. наук, проф. Ю.П. Орловский. – М,: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», Инфа – М, 2016 г.
8.Практикум по российскому трудовому праву: Для студентов юр. вузов: Рекомендован Мин-вом общ. и профессиональн. образования РФ: Учеб. пособие. – М.: Норма – Ифра-М, 2011 г.
9.Наумов М.Ф. Трудовое право России: Практикум в схемах и таблицах: Законодательные акты:

Судебная практика. /Наумов М.Ф., Касумов А.М. – М.: Ось-89, 2016 г.

Отечественные журналы:

Журнал «Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации»
Журнал «Вопросы трудового права».
Журнал «Трудовое право».
Журнал российского права.
Кадровик. Трудовое право для кадровика.
Российский ежегодник трудового права.

Профессиональные информационные системы:

СПС «КонсультантПлюс», «Гарант»