

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 29.08.2023 10:36:41
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»
Направление подготовки - 40.03.01 «Юриспруденция»
Направленность (профиль): государственно-правовой

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Пятигорск, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Описание практических работ

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Введение

Целью освоения учебной дисциплины «Трудовое право» является формирование у бакалавров в процессе изучения дисциплины комплексных знаний об основных правовых институтах трудового права, об основополагающих принципах трудового законодательства, о месте трудового права в системе российского законодательства; умений и навыков научной и практической деятельности в области правового регулирования трудовых правоотношений.

Указанная цель достигается путем решения следующих задач:

- 1) формирование способности анализировать нормативные правовые акты трудового законодательства на основе их всестороннего изучения;
- 2) формирование способности анализировать различные точки зрения на проблемы правового регулирования трудовых правоотношений;
- 3) формирования умения систематизировать судебную-арбитражную практику и определение путей решения

НАИМЕНОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

№ темы	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Объем часов	Интерактивная форма проведения
	3 семестр		
	Раздел 1. Общая часть		
	Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.		
1	Понятие труда и его роль в жизни общества. Понятие и значение трудового права. Предмет трудового права. Метод трудового права. Система трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями права. Система науки трудового права.	1,5	
	Тема 2. Источники трудового права.		
2	Понятие источников трудового права и их виды. Действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц. Соотношение законодательства о труде РФ с международными источниками трудового права. Общая характеристика основных источников трудового права.	1,5	
	Тема 3. Принципы трудового права.		
3	Понятие принципов трудового права. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами. Нормы, являющиеся гарантиями, обеспечивающими соблюдение принципов трудового права.	1,5	
	Тема 4. Трудовые правоотношения.		
4	Понятие и виды правоотношений сферы трудового права. Трудовые правоотношения. Правотворчество, обеспечение занятости и управленческие правоотношения в сфере труда. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров	1,5	Круглый стол

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	непосредственно на производстве. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Правоотношение по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства. Правоотношения по разрешению трудовых споров.		
	Тема 5. Субъекты трудового права.		
5	Понятие и виды субъектов трудового права. Гражданин (работник) как субъект трудового права. Регулирование трудовой правосубъектности граждан-предпринимателей (работодателей). Кооперативные (коммерческие) организации как субъекты трудового права. Унитарное государственное и муниципальное предприятие как субъект трудового права.	1,5	
	Тема 6. Работник как субъект трудового права.		
	Трудовая правосубъектность работника. Основные (статутные) трудовые права и обязанности работника: понятие, содержание и система. Законные интересы работника. Понятие и система юридических гарантий осуществления трудовых прав, свобод и законных интересов работника. Ответственность работника за выполнение или невыполнение своих обязанностей.	1,5	
	Тема 7. Работодатель как субъект трудового права.		
	Правовая природа работодателя как юридического лица. Органы управления юридического лица как механизм осуществления трудовой правоспособности работодателем - юридическим лицом. Руководитель как специальный субъект трудового права. Работодатель как физическое лицо. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.	1,5	
	Тема 8. Профсоюз как субъект трудового права.		
8	Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права. Основные права профсоюзов и ответственность профсоюзов в случаях нарушения законодательства.	1,5	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
 ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
 Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
 Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	Тема 9. Социальное партнерство в сфере труда.		
9	Общее понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем. Стороны, органы, система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Принципы социального партнерства.		Круглый стол
	Итого	13,5	3
	4 семестр		
	Раздел 2. Особенная часть		
	Тема 10. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.		
10	Трудовой потенциал: сущность и структура. Сущность и формы занятости. Последствия безработицы. Государственная политика в области занятости. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство. Социальные гарантии при потере работы и безработице.	1,5	
	Тема 11. Порядок заключения трудового договора.		
11	Понятие трудового договора, его стороны и значение. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Испытания при приеме на работу. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.	1,5	Круглый стол
	Тема 12. Порядок изменения трудового договора.		
12	Перевод на другую работу, в другое предприятие, в другую местность. Порядок изменения существенных условий труда. Временные переводы.		
	Тема 13. Порядок расторжения трудового договора.		
13	Основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от волеизъявления сторон. Оформление расторжения трудового договора. Выходное пособие. Защита персональных данных работников.		Круглый стол
	Тема 14. Рабочее время		
14	Понятие рабочего времени, его правовое регулирование. Режим и пределы рабочего времени (сверхурочная работа, совместительство). Особенности регулирования рабочего времени в	1,5	Круглый стол

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	отдельных отраслях экономики.		
	Тема 15. Время отдыха.		
15	Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха. Понятие отпуска и назовите его виды. Порядок предоставления основного оплачиваемого отпуска. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	1,5	
	Тема 16. Оплата труда.		
16	Понятие заработной платы. Методы правового регулирования оплаты труда. Права работника на оплату труда. Тарифная система и система оплаты труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. Гарантии и компенсации.	1,5	Круглый стол
	Тема 17. Нормирование труда		
17	Нормы труда и сдельные расценки. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.	1,5	
	Тема 18. Гарантии и компенсации.		
18	Гарантийные выплаты и доплаты. Понятие гарантийных выплат и доплат. Виды гарантийных выплат и доплат. Правовое регулирование отдельных видов гарантийных выплат и доплат. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы. Командировочные расходы и их возмещение. Гарантии и компенсации при переезде в другую местность. Иные компенсационные выплаты. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.	1,5	Круглый стол
	Тема 19. Трудовой распорядок. Дисциплины труда.		
19	Понятие дисциплины труда. Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.	1,5	
	Тема 20. Профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации работников.		
20	Необходимость подготовки и переподготовки кадров. Понятие ученического договора. Права	1,5	
	Тема 21. Охрана труда как институт трудового права. Права и обязанности работников и работодателей по		
	Охрана труда как институт трудового права. Права и обязанности работников и работодателей по	1,5	Круглый стол

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

21 Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	обеспечению охраны труда. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.		
	Тема 22. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.		
22	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие и виды. Случаи полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинения ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Определение размера ущерба, причиненного работником, порядок его взыскания. Снижение размера материального ущерба органом по рассмотрению трудовых споров.	1,5	Круглый стол
	Тема 23. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.		
23	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда других категорий работников.	1,5	
	Тема 24. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.		
24	Особенности регулирования трудового договора с работниками. Ограничения рабочего времени. Материальная ответственность.	1,5	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
 ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
 Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
 Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	Возраст приема на работу. Оплата труда несовершеннолетних. Охрана труда несовершеннолетних. Отпуск несовершеннолетних. Расторжение трудового договора.		
	Тема 25. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями		
25	Труд женщин и лиц с семейными обязанностями: понятийная характеристика. Особенности заключения трудового договора. Особенности прекращения трудового договора. Особенности рабочего времени. Особенности времени отдыха.	1,5	
	Тема 26. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.		
26	Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений совместителей. Особенности правового регулирования труда совместителей как проявление отраслевой дифференциации трудового права. История развития законодательства о совместительстве. Сущность и понятие совместительства. Порядок заключения и содержание трудового договора. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Оплата труда. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Особенности прекращения трудового договора.	1,5	
	Тема 27. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.		
27	Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев как проявление отраслевой дифференциации трудового права. Порядок заключения и содержание трудового договора. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Особенности прекращения трудового договора.	1,5	
	Тема 28. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.		
28	Труд работников, занятых на сезонных работах: понятийная характеристика. Особенности заключения трудового договора. Особенности прекращения трудового договора. Особенности рабочего времени. Особенности времени отдыха.	1,5	
	Тема 29. Особенности регулирования труда лиц,		

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

	работающих вахтовым методом.		
29	Труд лиц, работающих вахтовым методом: понятийная характеристика. Особенности заключения трудового договора. Особенности прекращения трудового договора. Особенности рабочего времени. Особенности времени отдыха.	1,5	
	Тема 30. Защита трудовых прав работников.		
30	Понятие защиты трудовых прав работника. Формы защиты. Самозащита трудовых прав работником. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства работодателем. Государственные инспекции труда. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства работодателем.	1,5	
	Тема 31. Индивидуальные трудовые споры.		
31	Характеристика трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам (КТС). Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.	1,5	
	Тема 32. Коллективные трудовые споры.		
32	Понятие коллективных трудовых споров. Органы, рассматривающие коллективные трудовые споры. Забастовка. Порядок ее проведения. Порядок признания забастовки незаконной.	1,5	
	Тема 33. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства.		
33	Понятие и виды ответственности за нарушение трудового законодательства. Источники правового регулирования отношений в сфере ответственности за нарушение трудового законодательства. Публично-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства в РФ. Административная ответственность. частно-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства. Уголовная ответственность.	1,5	
	Итого за 4 семестр	36	10,5
	Итого	49,5	13,5

1. Описание практических занятий

Раздел 1. Общая часть

Практическое занятие №1. Тема №1. Понятие, предмет, метод и система

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

трудового права.

Сертификат: 42000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа функций, предмета трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

– *Уметь* - оперировать юридическими понятиями и категориями;

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия заключается в специфическом предмете трудового права, в понимании студентами особенностей методов правового воздействия на трудовые правоотношения.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

1. Общее учение о предмете правового регулирования и его «преломление» в трудовом праве России. Понятие труда, его виды и их общая характеристика: подчиненный (наемный) труд и самостоятельный труд (труд собственников, члена кооператива, в семье и др.), кооперированный и индивидуальный труд, физический и интеллектуальный труд, труд управленческий и исполнительский, труд в нормальных и особых условиях. Предмет и сфера действия трудового права. Трудовые отношения в системе общественных отношений: понятие и структура. Трудовые отношения и проблема социальной диффузии. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Классификация отношений, составляющих предмет трудового права. Виды правоотношений в сфере трудового права: индивидуальные и коллективные. Выражение специфики трудового права в его методе. Основные признаки метода трудового права. Сочетание императивных и диспозитивных элементов в структуре метода трудового права. Сочетание государственных стандартов и локального (корпоративного) регулирования 14 Часть I в сфере труда. Участие представителей работников и работодателей в регулировании отношений в сфере труда. Трудовое право как система норм, установленных, санкционированных или признаваемых государством. Системообразующие факторы трудового права и особенности его системно-структурного построения. Общая часть трудового права и ее структура. Особенная часть трудового права и ее структурные элементы: коллективное и индивидуальное трудовое право. Дифференциация в системе трудового права и проблема формирования Специальной части. Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства. Специфика норм трудового права. Определение трудового права России. Значение трудового права в системе отраслей российского права. Проблема subsidiarity в трудовом праве. Признаки и критерии разграничения трудового права и смежных с ним отраслей права. Виды, содержание и значение общесоциальных (защитной, производственной, социально-политической, воспитательной, демографической) и специально-юридических (охранительной, регулятивной) функций трудового права..

Вопросы и задания:

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Как Вы понимаете наемный труд. В чем его отличия от самостоятельного труда?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
5. Каковы особенности метода трудового права?
6. Каковы тенденции развития функций трудового права?
7. Что Вы понимаете под системой трудового права?
8. Как соотносятся нормы трудового права относятся к общей, а какие – к особенной части
9. Каковы функции трудового права для их отнесения к общей и особенной части?

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: 9. Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №2. Тема №2. Источники трудового права.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа функций, предмета трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

– Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями;

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия заключается в наличии особенностей источников (форм) трудового права и при их характеристике важно учитывать, что они определяются прежде всего спецификой одновременно предмета и метода правового регулирования социально-трудовых отношений, сферой действия соответствующих актов о труде, а также наличием специальных функциональных органов, призванных регулировать социально-трудовые отношения, содействуя реализации принципа социального партнерства.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Понятие «источник права» в юридической науке имеет два значения:

1. это объективные факторы, порождающие право как социальное явление. В качестве источников права выступают материальные условия жизни общества: его потребности;

2. это субъективные факторы, порождающие право как социальное явление. В качестве источников права выступают деятельность уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы нормативных правовых актов.

Под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет этой отрасли права.

Источники трудового права могут отождествляться с понятием нормативных правовых актов, регулирующих отношения по организации и применению труда наемных работников.

Источники, т.е. нормативные правовые акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют систему трудового законодательства, которая включает разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. В эту систему включают в одних случаях все нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в других - только законы о труде.

Классификация источников трудового права. Источники трудового права можно классифицировать: 1) по юридической силе; 2) по сфере их действия.

По юридической силе источники трудового права делятся на законы, которые обладают наивысшей юридической силой по сравнению с другими источниками, и подзаконные акты, обладающие меньшей юридической силой по сравнению с первыми (например, указы Президента, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти).

По сфере действия источники могут быть федеральными, региональными, отраслевыми (межотраслевыми), муниципальными и локальными. Разновидностью этой классификации может быть и классификация по кругу лиц, на которых распространяются отдельные нормы трудового законодательства.

Законы в РФ делятся на:

1. основные(главные) :

а) Конституция РФ, международные договоры и нормы международного права;

б) федеральные конституционные законы, дополняющие Конституцию РФ;

в) особыми законодательными актами являются кодексы, которые объединяют все важнейшие нормы, регулирующие отношения в одной из сфер жизни общества (например, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ).

2) обычные (текущие):

а) федеральные законы, устанавливающие наиболее важные нормы в различных сферах жизни общества;

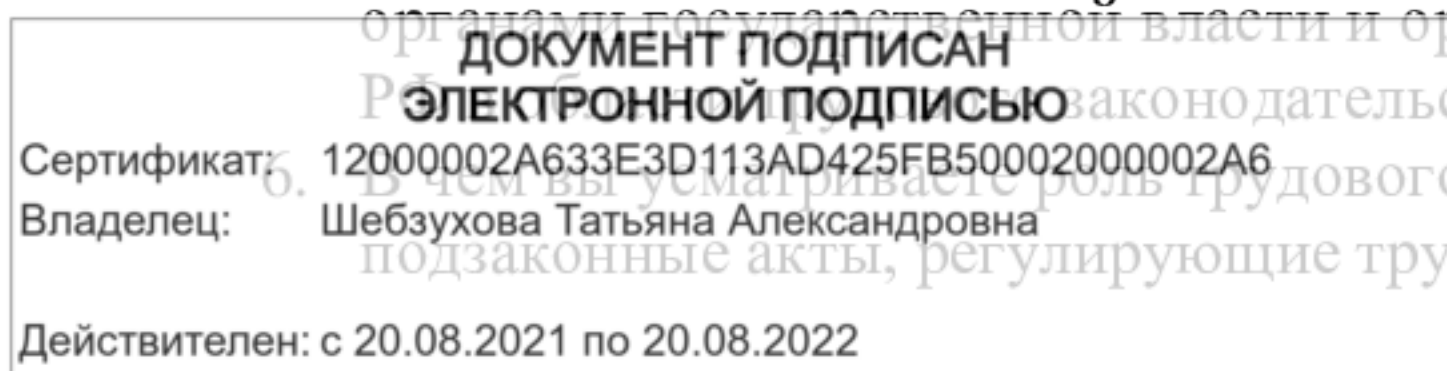
б) законы, принимаемые представительными органами субъектов РФ и действующие на территории данного субъекта.

Иерархическая структура источников трудового права выражена в расположении их в строго определённой последовательности.

Вопросы и задания:

1. Определите понятие источников трудового права.
2. Какова юридическая сила источников трудового права, и какое значение придается Конституции РФ.
3. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы человека, назовите их.
4. В каких статьях ТК РФ отражены основные права, свободы и обязанности работников.
5. Каково разграничение нормотворческих полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ?

6. В чем вы усматриваете роль трудового кодекса, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения Вы знаете. Каково



соотношение централизованного и договорного регулирования трудовых отношений?

7. Что такое локальные правовые акты, какие акты Вам известны, назовите их отличительные черты?
8. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм законодательства о труде?
9. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, уточните действие локальных нормативных актов на примере коллективного договора и соглашений.
10. Как действуют нормативные правовые акты о труде по кругу лиц. Дайте разграничение общих и специальных норм трудового законодательства?
11. Раскройте единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №3. Тема №3. Принципы трудового права.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа функций, предмета трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

– *Уметь* - оперировать юридическими понятиями и категориями;

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы при решении задач профессиональной

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Разработка концептуальных подходов к основным принципам трудового права представляется весьма актуальной в аспекте

теоретического осмысления их обновленного содержания (утраты или изменения, нового содержания) и выявления соотношения основных принципов трудового права с конституционными принципами и общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, включая ратифицированные конвенции МОТ, а также рекомендации и декларации МОТ.

Возрастающее влияние международного права на правовую систему России является одной из характерных черт современного развития российского права, поскольку Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ являются составной частью правовой системы России.

В современный период наблюдается тенденция к значительному сближению международного и российского права, особенно конституционного права, на базе общих принципов, что объясняется необходимостью решения глобальных проблем, от которых зависит выживание человечества путем объединения усилий государств.

Усиление регулятивной роли общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров РФ связано с развитием межгосударственной интеграции, вхождением России в мировое сообщество и систему международного разделения труда. Данная тенденция проявляется также в углублении взаимосвязей и взаимодействия международного трудового права (международные трудовые нормы МОТ) и российского трудового права.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар

Теоретическая часть:

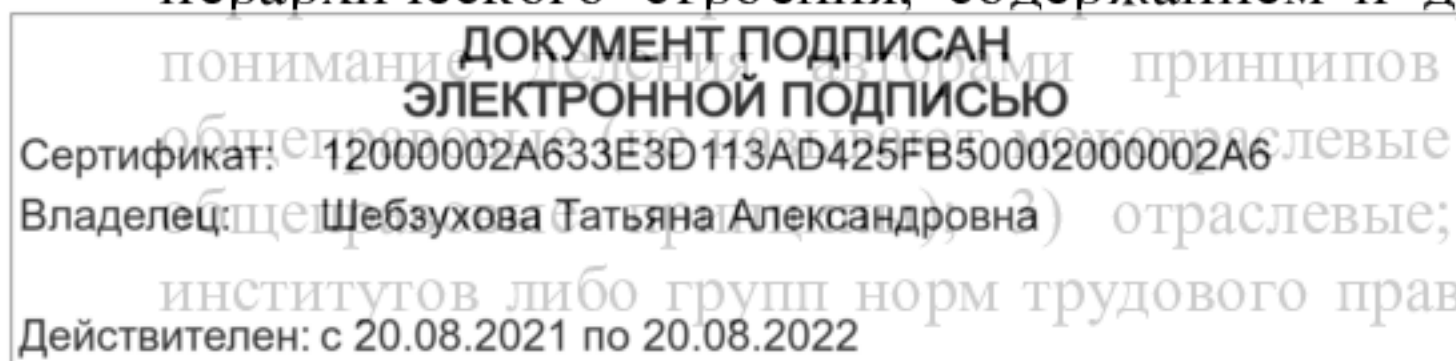
Приступая к изучению настоящей темы следует обратить внимание на многообразие подходов и взглядов авторов, исследующих принципы права с точки зрения не только юридических дисциплин и, прежде всего, трудового права, а также теории и философии права. В науке права принципы различают с точки зрения объективного содержания и его субъективного значения. В объективном смысле принцип рассматривается как отражение естественной или общественной закономерности, а его существование обусловлено законами природы или общества. Субъективное же значение принципа усматривается в том, что он представляет собой руководящую нить поступков человека (См.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М., 2004. С. 17). Современные принципы трудового права, таким образом, отражают сложившуюся систему общественных, социально-трудовых отношений, во взаимосвязи с закономерностями развития экономики и проводимой государственно-политикой в сфере труда.

Принципы трудового права (правового регулирования) в литературе раскрывается, как основополагающие руководящие идеи (начала, главные положения), выражающие сущность и основные свойства (главные направления, общую направленность) развития правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей или институтов (закрепленные в действующем законодательстве).

Небесспорной, но заслуживающей внимания выступает позиция ученых, по мнению которых, первым принципом трудового права по хронологии выступает свобода трудового договора, сформулированный еще в XVIII в., когда трудовые отношения регулировались гражданско-правовым договором личного найма (Лушников М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003. С. 162).

В процессе изучения настоящей темы необходимо рассмотреть особенности принципов трудового права по степени охвата правовой материи, системой иерархического строения, содержанием и др. Важным аспектом в изучении выступает

на три или же на четыре уровня: 1) принципы); 2) межотраслевые (не называют 4) внутриотраслевые (отдельных частей, а) (К.Н. Гусов, С.П. Маврин, О.В. Смирнов,



В.Н. Толкунова и др.). Опираясь на существующую систему принципов трудового права необходимо показать развитие идей при определении характера правового регулирования отдельных видов общественных отношений, устанавливаемых нормами какой-либо части, института или группы норм.

Согласно ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы международного права и трудового права рассматриваются в качестве приоритетной части отраслевой системы принципов трудового права. Поэтому особое внимание следует уделить ст.ст. 2-14, 24, 60, 64 и других норм ТК РФ и соответствующим положениям Конституции РФ, актам Международной Организации Труда (конвенциям и рекомендациям МОТ), которая является специализированным учреждением Организации Объединенных Наций.

При характеристике и освещении принципов свободы труда, запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда и других основных принципов правового регулирования следует показать во взаимосвязи положений Конституции РФ с ТК РФ и международно-правовыми актами, основными трудовыми права и обязанностями граждан как субъектов трудового права. Следует обосновать роль и значение для развития отечественного законодательства о труде положениями Филладельфийской декларации МОТ (1944 г.); Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); Женевской декларации (1998 г.) и др.

Изучив данную тему студент должен:

- знать понятие и систему принципов трудового права;
- обосновать значение принципов трудового права в правовом регулировании труда;
- уметь показать взаимосвязь норм-принципов Конституции РФ с положениями ТК РФ, международно-правовыми актами;
- характеризовать содержание принципа обеспечения свободы труда, запрещения принудительного труда.

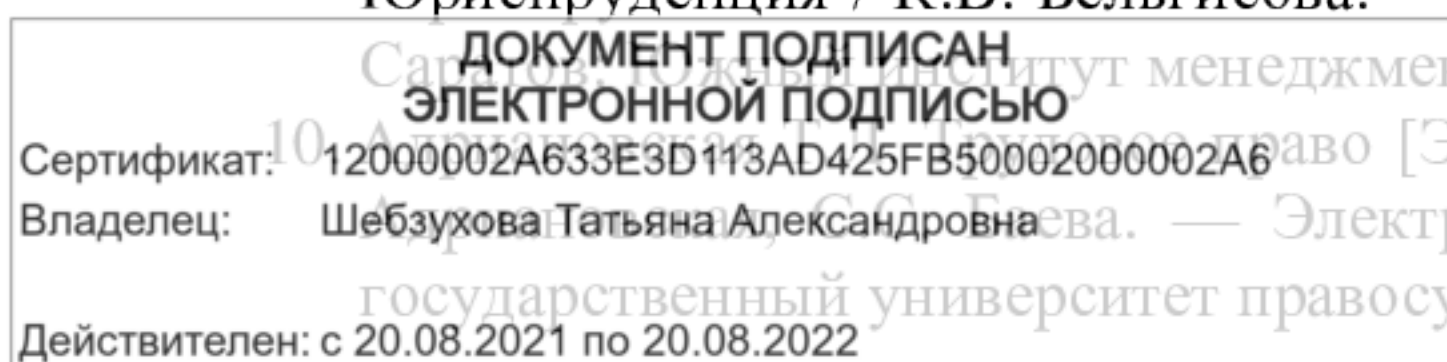
Учет этических факторов в формировании принципов трудового права предполагает применения такого метода обучения, как деловая игра.

Вопросы и задания:

1. Определите значение и сформулируйте понятие принципов трудового права.
2. В каких статьях Конституции РФ закреплены принципы трудового права?
3. Каково соотношение принципов трудового права с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами?
4. В каких статьях ТК отражены принципы трудового права, его институтов. Раскройте их содержание?
5. Какие нормы, являющиеся гарантиями, обеспечивающими соблюдение принципов трудового права, Вам известны?

Литература:

8. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
9. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
10. Абрамзон В.С. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Шебзухова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.



11. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
12. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
13. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
14. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №4. Тема №4.Трудовые правоотношения.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа трудовых правоотношений.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- Знать* – содержание основных дефиниций, категорий, институтов, а также юридические факты трудового права в целях квалификации правоотношений;
- Уметь* -анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

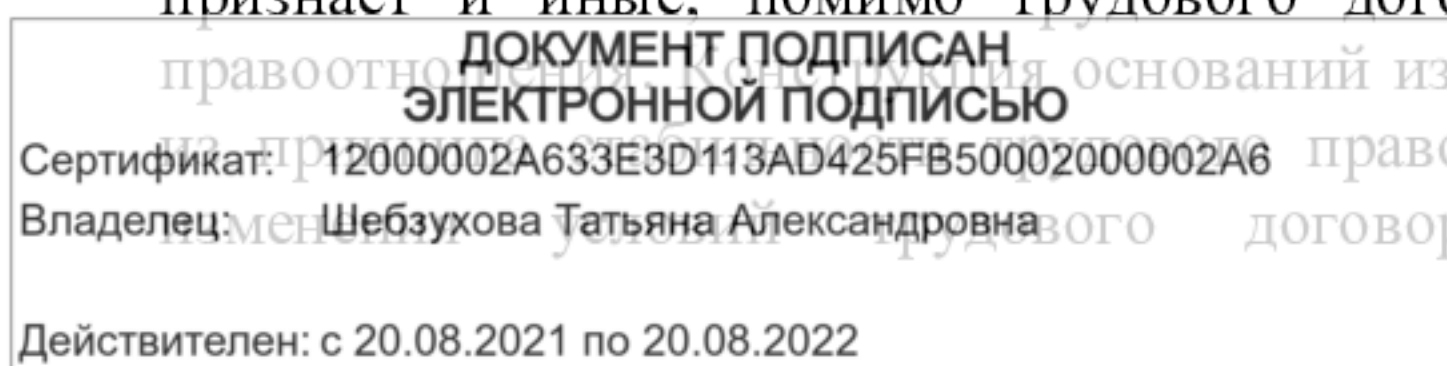
Актуальность темы практического занятия заключается в том, что трудовые правоотношения занимают центральное место в отношениях, регулируемых Трудовым кодексом, возникающие между работником и работодателем в связи с заключением трудового договора.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

В ходе изучения этой темы необходимо прежде всего уяснить понятие «трудовое правоотношение», его соотношение с понятиями «трудовое отношение», «трудовой договор». Теория трудового правоотношения должна рассматриваться в контексте двух существующих в науке трудового права точек зрения: единого сложного правоотношения, теоретическое обоснование которой дал профессор Н.Г. Александров, и комплекса отношений, возникающих между работником и работодателем, авторство которой принадлежит профессору В.Н. Скобелкину. При этом необходимо учитывать то обстоятельство, что современная конструкция трудового законодательства ориентирована на теорию единого сложного длящегося трудового правоотношения.

Уяснение качественной характеристики трудового правоотношения производится через анализ его содержания. При этом определяются организационные и имущественные элементы правоотношения. Важной характеристикой трудового правоотношения является выделение оснований его возникновения, изменения и прекращения. Трудовое законодательство основано на принципе свободы труда. Одним из выражений указанного принципа в трудовом правоотношении является применение как основной договорной конструкции. Вместе с тем многообразие форм труда, характера регулируемых правом общественных отношений, связанных с использованием труда, трудовое законодательство признает и иные, помимо трудового договора, основания возникновения трудового правоотношения, основания изменения трудового правоотношения и основания прекращения трудового правоотношения. Основания прекращения трудового



правоотношения характеризуются недопустимостью необоснованного увольнения работников.

В ходе изучения этой темы также рассматривается характеристика иных правоотношений в сфере труда. Особую сложность для изучения представляют отношения по социальному партнерству, поскольку характеристика указанных отношений с точки зрения правовой формы фактически не предпринималась. Здесь выделяются специальные субъекты (работники, профессиональные союзы, объединения работодателей, представители работодателей, представители работников), наделенные специальной правосубъектностью и не рассматриваемые в качестве субъектов ни в каких иных правоотношениях. Такие отношения в науке получили название коллективно-договорных. Главная направленность таких отношений – правотворчество в сфере труда. Важнейшим результатом отношений в сфере социального партнерства являются нормативные договоры, являющиеся источниками трудового права.

Внимание уделяется также охранительным отношениям (отношениям по дисциплинарной и материальной ответственности). Выделяется такая группа отношений, как отношения по трудоустройству у данного работодателя, в том числе в вопросах квотирования рабочих мест, и отношения по надзору и контролю в сфере труда. Обсуждается вопрос о выделении в науке трудового права процедурно-процессуальных правоотношений.

Вопросы и задания:

1. Охарактеризуйте систему правоотношений трудового права, определите, какое правоотношение играет главенствующую роль в этой системе; дайте понятие иных правоотношений.
2. В чем отличие трудового правоотношения от смежных, возникающих из договоров гражданского права (подряд, поручения, возмездного оказания услуг и др.)?
3. Дайте понятие трудового правоотношения, выделите его субъектов (участников).
4. Что представляет собой «трудовая правоспособность (правосубъектность)» физических лиц и каковы ее критерии. Допускается ли ограничение трудовой правосубъектности?
5. Что является содержанием трудового правоотношения?
6. Какие основания изменения и прекращения трудовых правоотношений Вам известны?
7. Дайте общую характеристику правоотношений, связанных с трудовыми или производными от них. Покажите место каждого из них в системе правоотношений трудового права.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский институт правового менеджмента, 2017. — 388 с.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: 4. Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Захарова Н.А., Резепова В.Е.

- Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
 6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
 7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №5. Тема №5. Субъекты трудового права.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа субъектов трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- *Знать* – основные положения норм Конституции РФ, российского и международного законодательства, регламентирующего основные права и свобода граждан, защиту чести и достоинства личности;
- *Уметь* - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

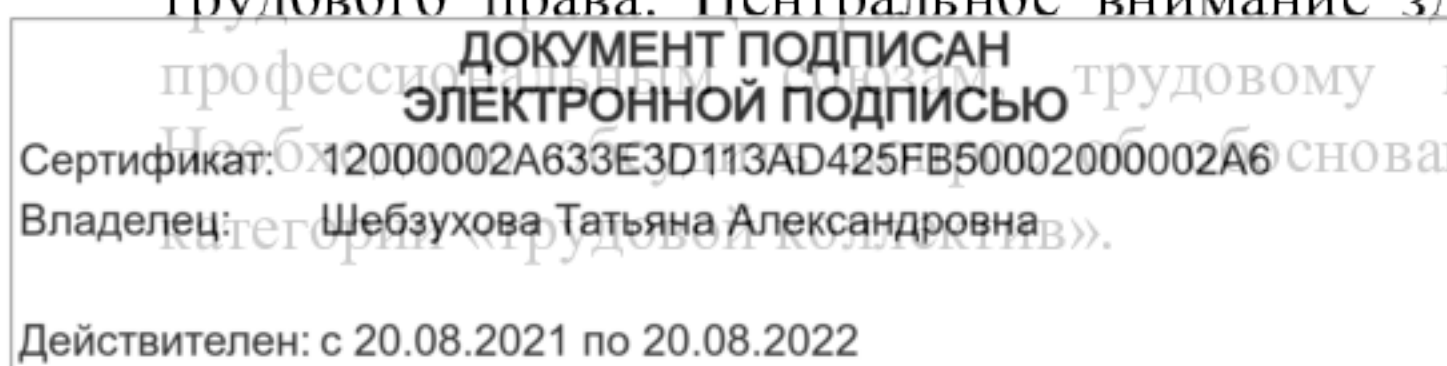
Актуальность темы практического занятия обусловлена тем, что трудовое право, благодаря своеобразию своего предмета, имеет и своеобразный круг субъектов, нацеленных на правовое обеспечение производства и на защиту человека и его прав в сфере применения труда.

Организационная форма практического занятия – курьезный стол.

Теоретическая часть:

В ходе изучения темы «Субъекты трудового права» необходимо усвоить понятие и классификацию субъектов трудового права. Основное внимание при изучении этой темы уделяется изучению субъектов трудового правоотношения. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит в ст. 20 легальные понятия работника и работодателя. В ходе изучения темы обращается внимание на то, что работником и работодателем являются только те субъекты, которые уже состоят в трудовых отношениях. Основным вопросом, подлежащим освящению, является вопрос о правосубъектности работника и работодателя. С учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ с 06 октября 2006 г., наиболее актуальным являются вопросы правосубъектности работодателя. Закон разделил работодателей на три вида (юридических лиц, предпринимателей и физических лиц). Трудовой кодекс РФ уравнивает в правовом положении как работодателей юридические лица и предпринимателей, однако характеристика правосубъектности указанных лиц имеет существенную специфику, в том числе в вопросах прекращения работодательской правосубъектности. В рамках темы изучаются вопросы возникновения трудовой правоспособности и дееспособности граждан, минимальный возраст, с которого может быть заключен трудовой договор, а также особенности трудовой правосубъектности граждан, не достигших возраста 16 лет.

В рамках изучения темы необходимо обратить внимание и на иных субъектов трудового права. Центральное внимание здесь принадлежит коллективным субъектам: трудовому коллективу, объединениям работодателей.



Внимание также уделяется специальной правосубъектности органов, осуществляющих контроль и надзор в сфере труда, а также федеральных и профсоюзных инспекторов труда.

Некоторые проблемы необходимо обсуждать путем организации дискуссии между студентами о необходимости или отсутствии таковой в изменении действующего законодательства (метод развивающейся кооперации).

Вопросы и задания:

1. Назовите элементы правового статуса субъекта трудового права.
2. Приведите классификацию субъектов трудового права.
3. Приведите примеры гарантий прав субъектов трудового права.
4. В чем заключаются особенности правового статуса трудового коллектива как субъекта трудового права?
5. Дайте характеристику правовой основы деятельности профсоюзов.
6. Назовите основные группы прав профсоюзов и их объединений.
7. Расскажите о системе гарантий деятельности профсоюзов.

Литература:

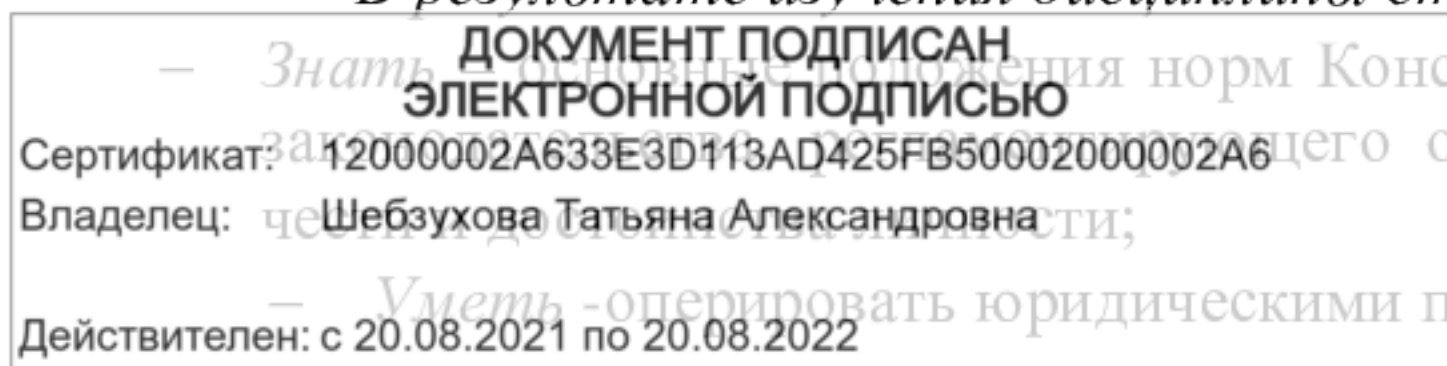
1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №6. Тема №6. Работник как субъект трудового права.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа субъектов трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- *Знать* – различать содержание норм Конституции РФ, российского и международного права, основные права и свобода граждан, защиту основных свобод личности;
- *Уметь* – оперировать юридическими понятиями и категориями.



Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. Проблема правового положения субъектов права является центральной для любой отрасли права, поскольку именно участники правоотношений выступают в качестве носителей предусмотренных прав и обязанностей и применяют на практике соответствующие юридические нормы. Повышенный интерес к проблеме правового положения работника связывается также с тем, что в теории трудового права нет единой точки зрения относительно таких категорий, как «субъект трудового права», «юридический статус субъекта трудового права», «работник», «трудовая правосубъектность», «субъективные трудовые права» и др. Трудовой кодекс РФ значительно улучшил состояние понятийного аппарата трудового права, однако не разрешил многих вопросов, попытка рассмотрения которых предпринята в настоящем исследовании.

В науке трудового права сохраняется потребность в формировании единого учения о субъектах, определении их круга. Требуют теоретического осмысления проблемы сферы действия трудового права, соотношения принципа свободы труда и права на труд, трудовой правосубъектности личности, законных интересов работника, юридических гарантий его трудовых прав, ответственности работника как субъекта трудового права и др.

Организационная форма практического занятия – решение разноуровневых задач.

Теоретическая часть:

К субъектам трудового права относятся физические лица, обладающие общей трудовой правоспособностью.

Законодательство различает три основные категории физических лиц как субъектов трудового права:

- 1) лица наемного труда;
- 2) предприниматели без образования юридического лица;
- 3) работающие собственники (члены ассоциаций, кооперативов, акционерных обществ и корпораций, религиозных организаций и т.п.).

Трудовую правосубъектность физических лиц работников характеризуют возрастной и волевой критерии.

Возрастной критерий. Субъектами трудового права являются физические лица:

достигшие 16 лет (ст. 63 ТК РФ), если только их работа не связана с вредными или опасными условиями труда, с тяжёлыми работами, а также с работами, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (в ночных клубах, торговля спиртными напитками, работа с токсическими препаратами и т.п.). В этих случаях граждане могут быть работниками лишь при достижении ими возраста 18 лет (ст. 265 ТК РФ);

в отдельных случаях (после получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения в предусмотренных законом случаях), достигшие 15 лет;

Основываясь на содержании правоспособности граждан (ст. 18 ГК РФ) можно отметить, что граждане могут заниматься любым видом деятельности, если нет запрета по этому поводу в законодательстве (что не запрещено, то разрешено). Данные положения ст. 18 ГК РФ сочетаются с положениями ст. 265 ТК РФ, где в ч. 3 ст. 265 ТК РФ, указывается на перечень работ, установленный Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Общество настолько стремительно развивается, что многие виды работ, не подпадающие под установленный законодательный перечень. В этих случаях, разрешение на выполнение тех или иных

работ должно осуществляться при помощи суда и органов опеки и попечительства с выяснением обстоятельств, которые могут повлиять на здоровье и нравственное развитие несовершеннолетнего при выполнении им того или иного вида работы. Например, работа в ночном клубе ночью, должна естественно запрещаться, однако работа в ночном клубе в дневное время по уборке помещений, может быть вполне разрешена.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства – учащиеся, достигшие 14 лет (в свободное от учебы время), в отдельных случаях без ущерба здоровью и нравственному развитию для участия в создании и (или) исполнении произведений в организации кинематографии, театрах, цирках и т.п. с согласия родителей (опекунов, попечителей) и органов опеки и попечительства – лица, не достигшие 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Положения ч. 4 ст. 63 ТК РФ являются новеллой для нашего законодательства по сравнению с КЗоТом 1971 г. и должны применяться не как общее правило, а скорее как исключение из общего правила, свидетельствующее о легализации существующих на практике отношений, которые ставятся таким образом в рамки трудового права. Заключению такого трудового договора должно предшествовать согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, законодательством и в судебном порядке могут быть установлены и другие действия, обеспечивающие защиту со стороны государства по отношению к таким несовершеннолетним гражданам.

Норма ст. 63 ТК РФ указывающая на возрастной критерий граждан основывается на Конвенции МОТ № 138 “О минимальном возрасте при приеме на работу” 1973 г. (ст.ст. 2 и 7).

Волевой критерий. Волевой критерий – это желание, возможность и способность физического лица заниматься трудом или предпринимательской деятельностью.

Общей трудовой правосубъектностью обладают все граждане РФ без каких-либо ограничений их трудовой деятельности.

Граждане, обладающие специальной трудовой правосубъектностью, – это, прежде всего, те, к которым могут применяться какие-либо ограничения в их трудовой деятельности со стороны работодателя и органов государственной власти в соответствии с законом. Например, отбывающие наказание в виде лишения свободы, лишённые права занимать определенные должности, государственные служащие и др.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными.

Ограничение трудовой правоспособности может быть лишь частичным и лишь временным.

Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Как только гражданин заключил трудовой договор с конкретным работодателем, он приобретает правовой статус работника.

Правовой статус работника - это его правовое положение в данной форме общественной организации труда.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права с приемом его на работу трансформируется, объединяясь с правовым статусом работника.

Статутные трудовые права и обязанности работников закреплены в ст. 21 ТК.

Вопросы и задания:

1. Трудовая правосубъектность работника.

2. Особые (специальные) трудовые права и обязанности работника: понятие,

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: 3. Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

4. Понятие и система юридических гарантий осуществления трудовых прав, свобод и законных интересов работника
5. Ответственность работника за выполнение или невыполнение своих обязанностей

Литература:

8. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
9. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
10. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
11. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
12. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
13. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
14. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №7. Тема №7. Работодатель как субъект трудового права.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа субъектов трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

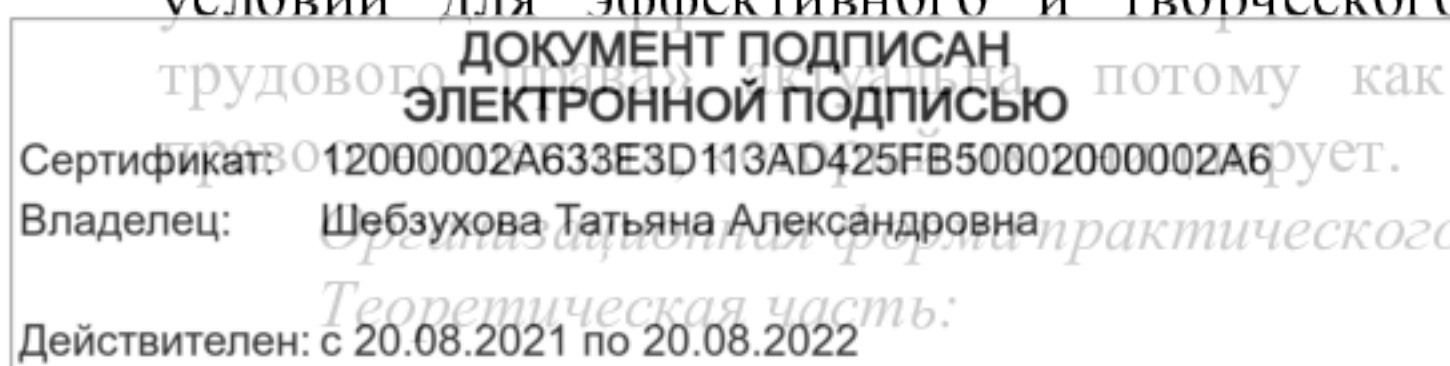
- *Знать* – основные положения норм Конституции РФ, российского и международного законодательства, регламентирующего основные права и свобода граждан, защиту чести и достоинства личности;
- *Уметь* - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия заключается в том, что трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, Трудовой кодекс РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного и творческого труда. Тема «Работодатель как субъект трудового права» является тем субъектом в

работодатель является тем субъектом в

занятия –традиционный семинар.



Под организацией - работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законе порядке, осуществляющий набор работников для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в различных целях и в любых сферах человеческой деятельности для удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них.

Организации в Российской Федерации создаются на базе различных форм собственности и являются, как правило, юридическими лицами, выступающими в качестве работодателей – субъектов трудового права. Однако отождествлять работодателя (организацию) только с юридическими лицами было бы не совсем верным. Так, например, филиал или представительство юридическим лицом не является, однако они могут выступать в качестве организаций наделенных правом принимать и увольнять работников, если такое право отражено в доверенности выданной руководителю филиала либо представительства.

Юридическими лицами могут быть организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной своей цели деятельности (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации) (ч. 2 ст. 50 ГК РФ), и иные субъекты, например, физические лица как работодатели, наделенные правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ), но они могут заключать трудовые договоры лишь для обеспечения собственных нужд (например для охраны дома); но не в коммерческих целях, иначе им необходимо оформиться либо индивидуальным предпринимателем, либо юридическим лицом.

Коммерческие организации могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Некоммерческие организации создаются в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственником учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом.

Со дня государственной регистрации в органах юстиции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица. Отказ в государственной регистрации может быть обжалован в судебном порядке.

С момента государственной регистрации организация приобретает и трудовую правосубъектность в качестве работодателя.

Эта правосубъектность определяется двумя критериями: организационным и имущественным.

Организационный критерий сводится к способности организовать дело, подобрать персонал и кадры, осуществить их расстановку, сформировать административные и управляющие структуры в организации, наладить четкое функционирование и взаимодействие между администрацией и работниками для наиболее рационального использования всей рабочей силы, обеспечить высокую производительность труда с целью получения наиболее конкурентоспособного результата.

Имущественный критерий характеризуется способностью организации иметь достаточные материальные средства для производства, выполнения работ и оказания услуг и иметь возможность рассчитывать с работниками за результаты их труда.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебухова Татьяна Александровна
РФ правилам (ст. ст. 61 - 65).
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Получатель (работодатель) как субъекта трудового права может быть ликвидацией, которая производится по установленным ГК

Организация как юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачиваются и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интересов, предусмотренных трудовым законодательством (ст. ст. 75, 178 – 181 ТК).

Основные права и обязанности работодателя (и администрации организации как представителя работодателя) установлены в ст. 22 ТК РФ.

Вопросы и задания:

1. Правовая природа работодателя как юридического лица.
2. Органы управления юридического лица как механизм осуществления трудовой правоспособности работодателем - юридическим лицом.
3. Руководитель как специальный субъект трудового права.
4. Работодатель как физическое лицо.
5. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.

Литература:

15. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
16. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
17. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
18. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
19. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
20. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
21. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №8. Тема №8. Профсоюз как субъект трудового права.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа правового статуса профсоюза как субъекта трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

— Знать — содержание и применение норм Конституции РФ, российского и международного законодательства, основные права и свобода граждан, защиту чести и достоинства личности.

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия определяется, во-первых, глубокими трансформациями, происходящими в российских профсоюзах как социальных институтах современного российского общества, и сменой самой парадигмы их исследования в отечественной науке. Отсюда существует настоятельная необходимость переосмысления теоретических и практических аспектов данных трансформаций в постсоветский период, в том числе и на региональном уровне.

Во-вторых, актуальность темы обусловлена превращением профсоюзов, включая региональные, в существенный фактор реформирования российского общества, развития социальных процессов и социальной демократии.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый человек, достигший 16-летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему усмотрению создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. В российских профсоюзах могут состоять не только граждане Российской Федерации, проживающие как на территории России, так и вне ее территории, но также иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

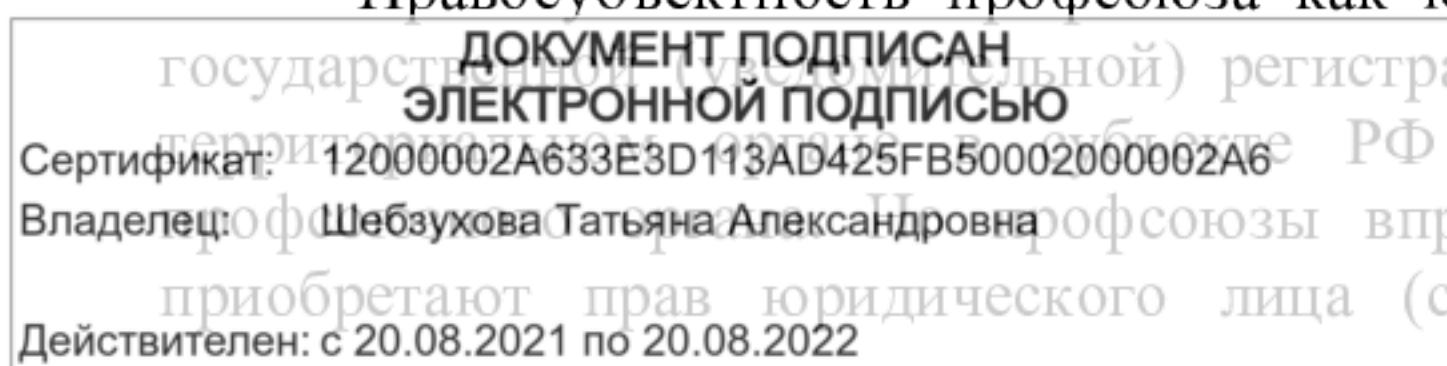
Профсоюзы могут создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов (ст. 2 Закона о профсоюзах).

Первичная профсоюзная организация объединяет членов профсоюзов, как правило, одного предприятия, организации независимо от форм собственности и подчиненности, действует на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателя, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности (ст. 5 Закона о профсоюзах).

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, организуют свою деятельность. Эти акты регулируют отношения внутри самого профсоюза с его членами и профсоюзными органами. Они не являются источниками права, так как это акт общественности.

Правосубъектность профсоюза как юридического лица возникает с момента их государственной регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе по месту нахождения соответствующего профсоюза. Профсоюзы вправе и не регистрироваться, тогда они не приобретают прав юридического лица (ст. 8 Закона о профсоюзах). Запрещается



обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации может осуществляться только по решению их членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации, а их ликвидация как юридического лица в соответствии с федеральным законом.

В случае, если деятельность профсоюза противоречит Конституции РФ, Конституциям (уставам) субъектов Федерации, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного Суда Российской Федерации или соответствующего суда субъекта Федерации по заявлению Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора соответствующего субъекта Федерации. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза по решению каких-либо иных органов не допускается.

Таким образом, профсоюзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами. Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их функций - защиты прав и интересов работников в сфере труда и иных, непосредственно связанных с ним отношений.

Функции профсоюзов - это направления их деятельности. Так как профсоюзы возникли для защиты прав и интересов работающих, поэтому их главная функция - защитная. Потребность защиты прав и интересов работников в сфере труда особенно актуальна в современный период, обнаживший социально-экономические противоречия. Отношения профсоюзов с работодателями по социально-трудовым вопросам регулируются трудовым законодательством на всех уровнях социально-партнерских отношений, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, при этом используют свою защитную функцию, а также вторую их важнейшую функцию - представительства интересов работников. Для эффективного осуществления этих функций государство закрепило за профсоюзами ряд прав и гарантий в нормотворчестве, правоприменении и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

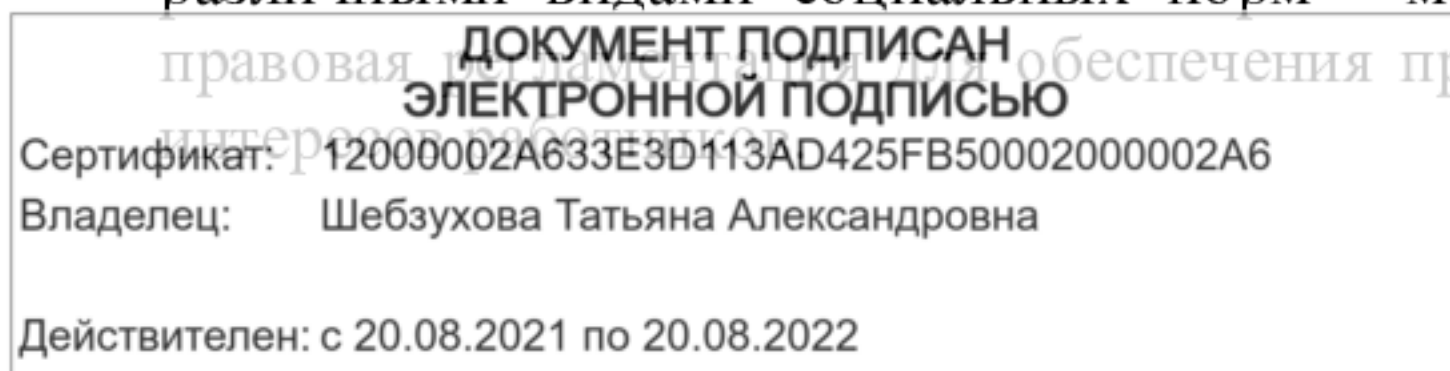
Защитная функция профсоюзов - это деятельность профсоюзных органов, а также состоящих в их ведении инспекции труда и актива, направленная на предупреждение нарушения и восстановления нарушения прав и законных интересов работников в сфере труда, а также привлечение к ответственности их нарушителей.

Функции представительства работников прямо закреплены в ст. 29 ТК РФ, согласно которой представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов. Закон о профсоюзах в ст. 11 "Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников" и в ст. 1 объединены эти две важнейшие функции профсоюзов с их соответствующими правами.

Но кроме двух этих профсоюзы осуществляют и культурно-воспитательную функцию по воспитанию своих членов в духе патриотизма и политическую по участию их в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Осуществлению защитной и функции представительства профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов, как правило, регулируются различными видами социальных норм - морали, традиции и др. Однако возможна и

правовая защита интересов работников, обеспечивая представительства и защиты прав и законных



Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, социально-экономических и политических условий, в которых они развиваются.

Вопросы и задания:

1. Теоретические основы деятельности профсоюзов.
2. Возникновение профсоюзного движения.
3. Понятие, задачи и функции профсоюзов.
4. Правовой статус профсоюзов.
5. Дайте классификацию профсоюзов.
6. Проанализируйте профсоюзы современной России.
7. какие существуют проблемы современных профсоюзов.
8. Назовите пути развития профсоюзов современной России.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

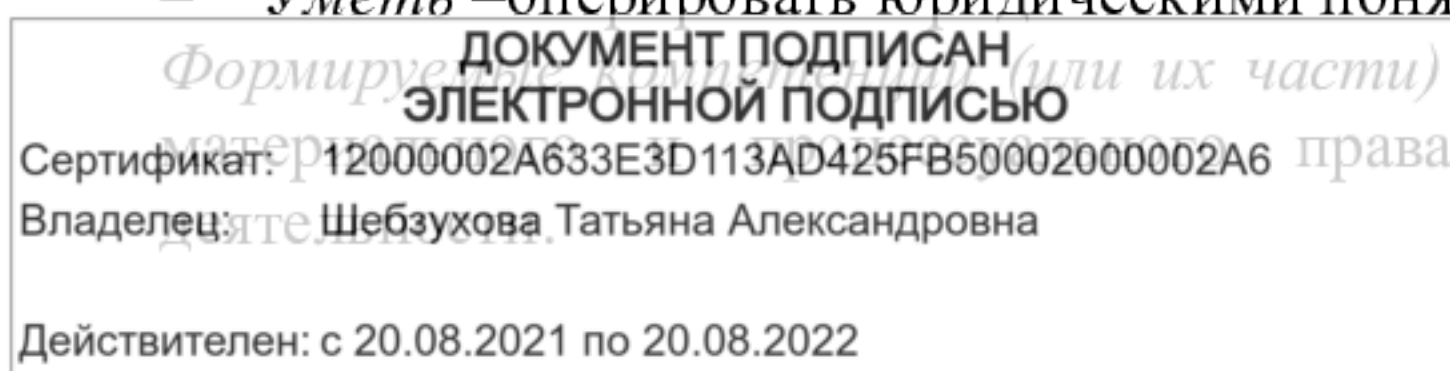
Практическое занятие №9. Тема №9. Социальное партнерство в сфере труда.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа института социального партнерства в сфере труда трудового права.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;
– *Уметь* – оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формировать – компетенции (или их части) – ОПК -2 – способность применять нормы при решении задач профессиональной



Актуальность темы практического занятия заключается в том, что социальное партнерство является важнейшим институтом, с помощью которого осуществляется система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.

Теоретическая часть:

Интересы работников и работодателей не всегда и не во всем совпадают.

Работодатель заинтересован в постоянном увеличении прибыли, которое далеко не всегда обеспечивается использованием передовой технологии, техники, организации труда.

Нередко получение высокой прибыли достигается путем экономии материальных затрат на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, злоупотреблений в оплате их труда, ущемления их прав в социальной сфере.

Наемные работники, как наименее экономически защищенная сторона трудовых отношений, заинтересованы в получении более высокого вознаграждения за свой труд, в обеспечении благоприятных и безопасных условий труда.

Преодоление негативных последствий и напряженности в отношениях между работодателями и работниками достигается различными средствами, но цель при этом одна – оптимальное согласование интересов и социально-экономических возможностей, предупреждение трудовых конфликтов.

Немалую роль в этом играет и трудовое законодательство, которое определяет принципы и правила, обеспечивающие согласие и сотрудничество сторон социального партнерства.

Вопросы и задания:

1. Дайте понятие коллективных договоров и соглашений с учетом современных условий и охарактеризуйте роль этих документов в регулировании социально-трудовых отношений.
2. Определите стороны коллективного договора и различных соглашений.
3. Назовите функции коллективного договора.
4. Какова роль и значение коллективных переговоров участников социально-партнерских отношений?
5. Раскройте содержание коллективного договора и соглашений.
6. Для каких целей предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений?
7. Расскажите о контроле за выполнением условий коллективных договоров и соглашений.
8. Охарактеризуйте ответственность за нарушение норм Закона «О коллективных договорах и соглашениях».
9. Назовите основные задачи Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Амаглобели, Ф.Г. Мышко. – 5-е изд., перераб. И доп. –

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна – 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

- студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. Текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. Текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
 4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. Текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
 5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. Текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
 6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. Текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
 7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. Текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

4 семестр

Раздел 2. Особенная часть

Практическое занятие №10. Тема №10. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа основных проблем занятости и трудоустройства населения в России.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудовых правоотношений.

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. В настоящее время, в связи с мировым финансовым кризисом (который напрямую коснулся и Россию) вопрос занятости и трудоустройства стоит крайне остро. С ноября 2013 года сокращены и уволены по различным основаниям тысячи человек. Подавляющее большинство из них так и не нашли новое рабочее место. В России наблюдается всплеск безработицы.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

В настоящее время основополагающим актом, регламентирующим права и обязанности безработных граждан, а также порядок признания граждан безработными является Закон от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». Действующий Трудовой кодекс РФ не включает в себя ни такую главу, ни подобный раздел. Видится полезным в дальнейшем все же включить соответствующие положения о занятости и трудоустройстве в Трудовой кодекс РФ, поскольку расширение оснований для увольнения, по нашему мнению, не ведет к уменьшению числа безработных граждан. С другой стороны, единый кодифицированный акт позволяет более полно представлять всю совокупность возникающих в сфере трудового права.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Незанятость

граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности (ст. 1 Закона «О занятости»). Исходя из этого, занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 Закона «О занятости»);
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее — органы службы занятости);
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Вопросы и задания:

1. Раскройте понятия занятости и трудоустройства.
2. Охарактеризуйте состояние занятости в различных регионах РФ.
3. Назовите основные принципы правового регулирования занятости и трудоустройства.
4. Расскажите о системе социальных гарантий граждан РФ в сфере занятости.
5. Что означает массовое высвобождение работников?
6. Расскажите о порядке регистрации безработных граждан и мерах по содействию занятости в условиях массового высвобождения.
7. Расскажите о порядке выплаты пособий по безработице.
8. Что такое общественные работы и для чего они предназначены?

Литература:

1. Третьяков, В.П. **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ** Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна **Литература:** «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022 под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.

2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Статья 56 Кодекса дает легальное понятие трудового договора как индивидуального соглашения: “соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. В этом определении указываются стороны трудового договора, а через их обязанности – его содержание.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой правоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Предприятие, учреждение, организация может быть стороной трудового договора, не являясь юридическим лицом. Это филиалы, представительства юридических лиц, которым последнее передало право приема и увольнения работников этого филиала; они имеют самостоятельный счет в банке по оплате труда и план по труду. От имени организации, предприятия, учреждения выступает его руководитель, обладающий правом приема и увольнения.

Обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора. Закон установил некоторые ограничения для работодателя, обязывая его принять по квоте инвалида или другое лицо, молодого заявленного им для подготовки специалиста, а также запрещая (ст. 64 Кодекса) необоснованный отказ в приеме на работу, т.е. не по деловым качествам, и дискриминацию при приеме, т.е. какие-либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам.

Вопросы и задания:

1. Что такое трудовой договор, какова его роль на современном этапе формирования рынка труда в РФ?
2. Кто является сторонами трудового договора и в каком порядке он заключается. Какова форма трудового договора?
3. Раскройте содержание трудового договора, его условия.
4. Какие гарантии при приеме на работу Вы знаете?
5. Какие виды трудовых договоров Вы знаете?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.

4. Захаров В.В. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, 2014.— 199 с.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

- Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Высшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №12. Тема 12. Порядок изменения трудового договора.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа института трудовой договор, порядка заключения трудового договора.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – нормы трудового законодательства РФ, материалы судебной практики.

Уметь -применять нормы трудового права РФ при заключении трудового договора.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

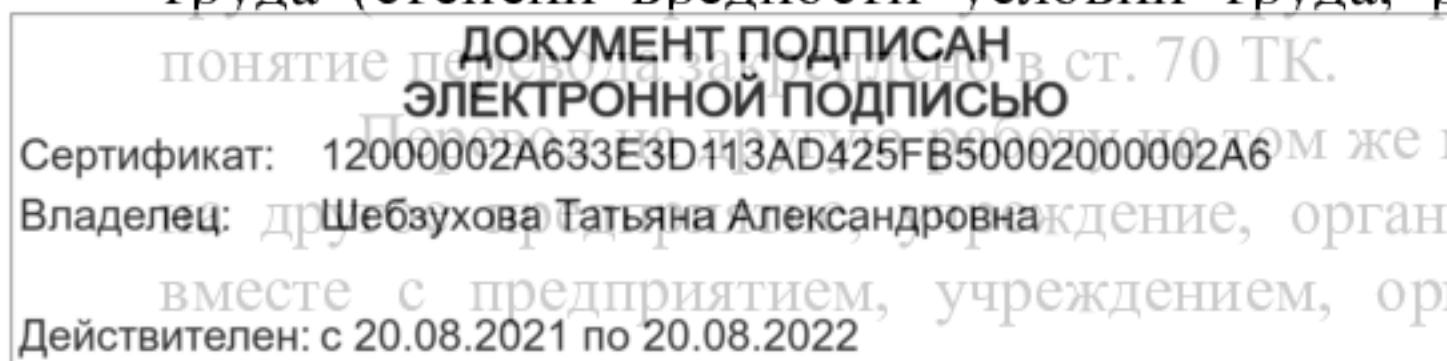
Актуальность темы практического занятия. Проблема изменения трудового договора всегда была и будет актуальной в связи с тем, что она обусловлена объективной реальностью и существенным образом затрагивает права и законные интересы как работника, так и работодателя. С одной стороны, трудовое законодательство об изменении трудового договора устанавливает сторонам правовые гарантии в стабильности условий заключенного ими трудового договора. С другой стороны, оно позволяет обеспечивать нормальную деятельность работодателей как хозяйствующих субъектов, принимая во внимание интересы производства, а также учитывать состояние здоровья работников и иные субъективные факторы

Организационная форма практического занятия –традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Трудовое законодательство (ст. 60 ТК) запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора (если специальное законодательство не оговаривает иное), кроме двух случаев временных переводов – по производственной необходимости и из-за простоя. Как правило, одностороннее изменение трудового договора не допускается. На такое изменение необходимо согласие обеих сторон договора. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора. **Существенными условиями трудового договора** являются все непосредственно оговоренные в письменном тексте трудового договора условия (ст. 57 ТК), а также производные, предусмотренные законодательством, кроме случаев, когда их меняет сам законодатель.

Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда (степени вредности условий труда, режима труда, объема работы и т.д.). Такое



работника за исключением случаев, указанных в ст. 74 ТК (производственная необходимость).

Не считается переводом на другую работу и не требует поэтому согласия работника перемещение его на том же предприятии, учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК). Перемещение на другое рабочее место без изменения существенных условий трудового договора не изменяет трудовой договор, поэтому на него и не надо согласия работника.

Иногда администрация без письменного согласия работника переводит его на другую работу, считая это перемещением, и если он отказывается приступить к новой работе, его увольняют. В процессе рассмотрения возникающих споров зачастую выясняется, что все-таки имел место именно перевод без согласия работника, поэтому невыход на новую работу нельзя считать прогулом и работник подлежит восстановлению на работе. Чтобы отличить перевод от простого изменения рабочего места без изменения существенных условий трудового договора, т.е. от перемещения, надо четко выявить, что же изменилось в деятельности работника.

Статьей 73 ТК допускается **изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника** при продолжении работы по той же трудовой функции, только если это обусловлено изменением организационных или технологических условий труда, например, если изменился технологический процесс производства. Но в этих случаях об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, режима работы, льгот, рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и др. – работник должен быть поставлен письменно в известность не позднее чем за 2 месяца. Такое изменение возможно, лишь если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены. Если при этом работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы его трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК (при отказе от изменения существенных условий труда). Если же не было изменений в организации производства и труда, а существенные условия у работника администрация изменила без его согласия, то работнику должны быть восстановлены прежние условия труда. Если изменение организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профкома данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

А если работник отказывается от продолжения работы с режимом неполного рабочего времени, то его трудовой договор расторгается п. 2 ст. 81 ТК, т.е. по сокращению численности (штата) работников.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (ст. 73 ТК).

Вопросы и задания:

1. При каких условиях возможен перевод на другую работу, в другое предприятие, в

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 42000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

2. Какие изменения существенных условий труда Вы знаете?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №13. Тема 13. Порядок расторжения трудового договора.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа института трудовой договор, порядка заключения трудового договора.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – нормы трудового законодательства РФ, материалы судебной практики.

Уметь -применять нормы трудового права РФ при заключении трудового договора.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. Рассматриваемая тема является актуальной, поскольку строгое соблюдение порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя служит одной из гарантий соблюдения трудовых прав работников.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.

Теоретическая часть:

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе.

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников. Прекращение трудового договора означает одновременно прекращение трудового договора и увольнение работника. Прекращение трудового договора и увольнение работника – синонимы, но увольнение – к работнику, а прекращение – к трудовому договору.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Наличие закрепленных в законе оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений. Увольнение работника правомерно, если одновременно есть следующие три обстоятельства:

- 1) в законе указано основание увольнения, соответствующее фактическим обстоятельствам;
- 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;
- 3) юридический акт прекращения трудового договора.

В трудовом законодательстве употребляется три термина: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение работника. Первые два употребляются, когда говорим о трудовом договоре. При этом расторжение означает прекращение трудового договора односторонним волеизъявлением (по инициативе работника, администрации или третьего лица).

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения работника от работы, которое не прекращает трудовых правоотношений, работник лишь отстраняется от выполнения трудовых функций, как правило, без оплаты за время отстранения. Работодатель обязан отстранить от работы работника по требованию предусмотренных законодательством органов Рострудинспекции, или специализированной государственной инспекции, или судебно-следственных органов в случаях, прямо предусмотренных законодательством. Работодатель обязан также отстранить работника от работы в случае, если он в установленном порядке не прошел обучение и проверку знаний и навыков по охране труда, а также не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр или появился на работе в нетрезвом состоянии (ст. 76 ТК).

Основанием прекращения трудового договора могут быть как действия, так и события (например истечение срока трудового договора). Наличие основания прекращения трудового договора должно дополняться и действием, указывающим на волеизъявление на такое прекращение (приказ работодателя об увольнении работника, заявление работника о расторжении трудового договора, приговор суда и т.д.). Это волеизъявление указывает, по чьей инициативе расторгается трудовой договор: по инициативе работника (ст. 80 ТК) или работодателя (ст. 81 ТК). Трудовой договор прекращается по другим общим основаниям ст. 77 ТК, в том числе по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК).

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на общие, распространяемые на всех работников, и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников. Общие основания увольнения указаны в ст. 77 ТК. Дополнительные основания увольнения предусмотрены ст. 81 (п. 4, 7, 8, 9, 10, 13) ТК для шести категорий работников, а на основании ее п. 14 – еще и специальным законодательством для некоторых категорий работников (государственных служащих, судей и др.). В ТК в основном сохраняются основания увольнения, предусматривавшиеся в КЗоТ, уточнен лишь порядок увольнения по некоторым из них, а также добавлены в ст. 81 новые основания, связанные с разглашением охраняемой законом тайны и грубыми нарушениями требований по охране труда (см. п. 6в и д, п. 11 и 12 ст. 81 ТК).

В статье 77 ТК – семь конкретных оснований увольнения и четыре пункта (п. 3, 4, 10 и 11) – отсылочных к другим статьям. Ни в приказе, ни в трудовой книжке работника на них не ссылаются, а указывают соответствующую статью, устанавливающую данное основание.

Вопросы и задания:

1. Какие основания прекращения трудового договора (контракта) Вам известны?
2. Каков порядок увольнения работника по инициативе работодателя?
3. Каковы основания прекращения срочного трудового договора (контракта) и договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе работника?
4. Шебухова Татьяна Александровна. Какие основания расторжения трудового договора (контракта) Вы знаете?

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: 4. Шебухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

5. В каком порядке оформляется увольнение и каков порядок расчета с увольняемым работником?

Литература:

8. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
9. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
10. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
11. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
12. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
13. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
14. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №14. Тема №14. Рабочее время.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. Рабочее время - многозначная (прежде всего, экономическая) категория, а не только явление права. Режим рабочего времени - один из важнейших факторов организации труда. Как правовое явление, рабочее время выполняет тройную роль: определяет меру участия работников в совокупном труде, необходимом для существования всего общества, обеспечивая наличие вне рабочего времени, необходимого для восстановления израсходованных в процессе труда жизненных сил, сохранения здоровья, развития личности и т.п. Кроме того, рабочее время - институт трудового права, нормы которого обособлены в кодифицированном нормативном правовом акте - Трудовом кодексе Российской Федерации. Обязанность соблюдать рабочее время (и, следовательно, и трудового договора): соблюдение рабочего времени (в том числе

режима рабочего времени) означает подчинение внутреннему трудовому распорядку. Если труд протекает без правового регулирования рабочего времени, это значит, оно не затрагивает самого процесса труда; тогда это правоотношение по поводу результата труда, что не характерно для трудового договора. Отсюда - юридическое значение рабочего времени как такового и режима рабочего времени как его составной части.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Продолжительность рабочего времени нормируется по определенным календарным периодам. Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя), и в течение суток (рабочий день, рабочая смена). Существуют и другие нормы -- месячная, годовая и прочие, которые исчисляются исходя из величины рабочей недели и числа рабочих дней (рабочих смен).

Законодательство предусматривает несколько видов нормирования рабочего времени. **Нормальной** признается продолжительность рабочего времени, равная полной или сокращенной его норме, установленной государством. **Полная** норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта норма распространяется на всех работников, которые трудятся в обычных условиях. Указанная норма является максимально допустимой. Эта норма не может быть увеличена локальными актами, трудовыми договорами.

Для некоторых категорий работников законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. **Сокращенное рабочее время** -- это нормальная продолжительность рабочего времени. Поэтому сокращение рабочего времени не влечет за собой уменьшения размера заработной платы. Например, для несовершеннолетних при сокращенной продолжительности рабочего времени заработная плата выплачивается в таком же размере, как за нормальное рабочее время.

Накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час. Если праздничному дню предшествует выходной день, то предвыходной день при пятидневной рабочей неделе не сокращается. Если по условиям производства невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы накануне праздничных дней, работникам должен предоставляться дополнительный день отдыха по мере накопления часов переработки.

При работе в **ночное** время установленная продолжительность работы сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе при непрерывных производствах или если работник принят для работы только в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники моложе 18 лет. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время -- допущенное законодательством уменьшение продолжительности рабочего времени. Продолжительность неполного рабочего времени не определена. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как неполный рабочий день или неполная рабочая неделя либо в их сочетании. При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы. Неполный рабочий день следует отличать от сокращенного рабочего дня. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю. Неполное рабочее время может состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю. Для отдельных работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время: по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями; при приеме на работу по совместительству, другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением. Неполное рабочее время устанавливается лишь по просьбе работника или с его согласия.

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). Премии и вознаграждения таким работникам начисляются в соответствии с действующими в организации положениями о премировании, коллективными договорами, соглашениями.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

Законодательством установлены нестандартные режимы рабочего времени. К ним относятся разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени, вахтовый метод организации работ, ненормированный рабочий день, неполный рабочий день, сверхурочные работы, суммированный учет рабочего времени, и некоторые другие.

Вопросы и задания:

1. Как Вы можете определить понятие «рабочее время»?
2. Какие виды и нормативы рабочего времени Вам известны?
3. В чем различия сокращенного и неполного рабочего времени?
4. При каких условиях допускается ненормированный рабочий день и каков при этом порядок работы?
5. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?
6. Какие виды учета рабочего времени Вам известны?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.

3. Адамовская Т.А. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Адамовская. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский университет правосудия, 2017. — 388 с.

4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/

- Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Высшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №15. Тема №15. Время отдыха.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия обусловлена значимостью права работников на отдых, провозглашенного в ряде основополагающих международных актов, включая Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г., а также в Конституции РФ 1993 г. Среди основных юридических гарантий такого права, закрепленных в разделе V «Время отдыха» Трудового кодекса РФ, немаловажными являются правила о перерывах в течение рабочего дня (смены). Их большое значение для сохранения стабильной работоспособности и здоровья работников очевидно. Такие перерывы сохраняют и повышают трудовой потенциал, что в конечном счете способствует развитию экономики и социума в целом

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

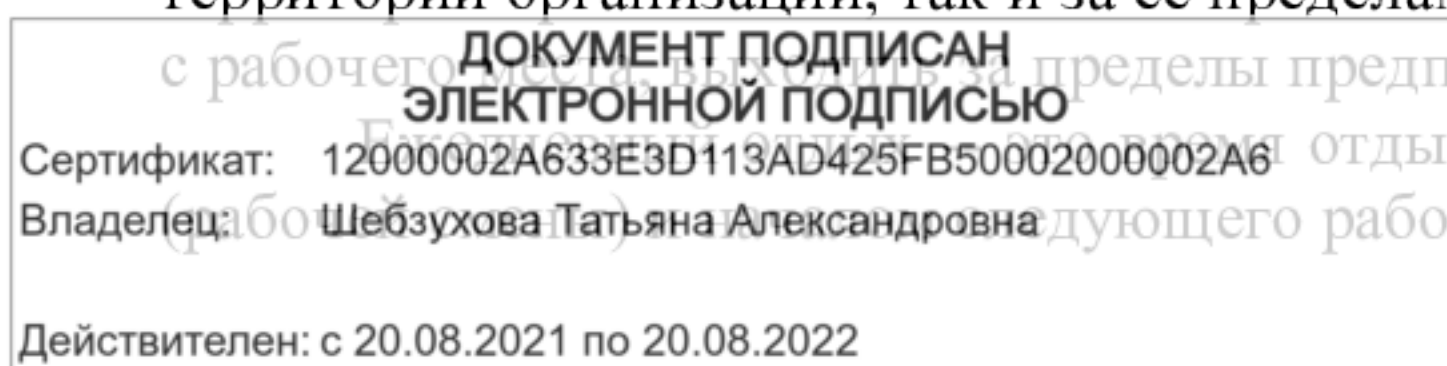
Временем отдыха по трудовому законодательству признается то время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха работник использует в своих интересах, для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п.

Основными видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; междудневные перерывы (ежедневный отдых); еженедельный отдых; праздничные дни; отпуска.

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2-х часов, которые используются работником по своему усмотрению и в рабочее время не включаются. .

Временем обеденного перерыва работник вправе распорядиться по своему усмотрению. Он может использовать перерыв для приема пищи и отдыха как на территории организации, так и за ее пределами. Работник в этот период вправе отлучаться с рабочего места в пределах предприятия, заниматься любой деятельностью.

Время отдыха в период между окончанием рабочего дня и началом следующего рабочего дня (рабочей смены).



Выходные дни относятся к еженедельному отдыху. Выходные дни предоставляются всем работникам, независимо от того, в организации какой организационно-правовой формы они работают. Обеспечение этого права является обязанностью всех нанимателей. Еженедельный отдых должен быть непрерывным, то есть выходные дни должны предоставляться, как правило, подряд.

Общим выходным днем является воскресенье. В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь. Второй выходной день устанавливается ПВТР или графиком сменности. Оба выходных дня, предоставляются, как правило, подряд. Чаще всего вторым выходным днем является суббота. В некоторых предприятиях, например, связанных с обслуживанием населения, вторым выходным днем является понедельник.

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы совпадает с государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

В организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом, обеспечивающим непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, почта, телеграф, скорая помощь, транспорт и др.) выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ.

В организациях, постоянно обслуживающих население в субботные дни и воскресенья (торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.) выходные дни устанавливаются в другой день недели с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Без согласия работника наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день в следующих исключительных случаях:

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом нанимателя. В приказе необходимо сослаться на согласие работника, а в тех случаях, когда согласие не требуется (ст.143 ТК), указать основание, позволяющее привлечь работника к работе в выходной день. В приказе следует также указать форму компенсации за работу в выходной день.

Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой (в двойном размере). При этом форма компенсации определяется по соглашению сторон.

Если привлечение к работе в выходной день обязательно для работника, но стороны не могли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, то предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

Вопросы и задания:

1. Определите понятие времени отдыха.
2. Назовите виды времени отдыха.
3. Дайте понятие отпуска и назовите его виды.
4. Каков порядок предоставления основного оплачиваемого отпуска.
5. В каких случаях возможно предоставление отпуска без сохранения заработной платы?
6. Какова очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Виноградова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для

- студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
 4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
 5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
 6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
 7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №16. Тема №16. Оплата труда.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия обусловлена тем, что предприятиям, независимо от форм собственности, предоставлены права самостоятельного решения вопросов по организации, нормированию и оплате труда. За счет результатов своего труда предприятия должны покрывать текущие производственные затраты, в том числе и на оплату труда, осуществлять вложения на расширение и реконструкцию производства, обеспечивать социальное развитие, выполнять обязательства перед бюджетом, банками и другими органами.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.

Теоретическая часть:

Труд работника возмещается оплатой труда или заработной платой, т.е. заработной им платой за затраченный труд. О заработной плате стороны делают оговорку при заключении трудового договора, и это – одно из необходимых условий трудового договора, которое становится с его заключением элементом трудового правоотношения работника. Но в понятии заработной платы есть и второй аспект – институт трудового права, т.е. система норм трудового законодательства об оплате труда.

Заработная плата – это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) систематическое вознаграждение работника, которое работодатель обязан выплачивать ему за выполненную работу по трудовому договору по заранее установленным нормам, тарифам с учетом его трудового вклада. Как видно, заработная плата в заработную плату включаются не только оплата труда, но и выплаты стимулирующего (премии, надбавки) и компенсационного (доплаты, компенсации) характера.

Хотя нормы труда и сдельные расценки выделены в Кодексе в главу 22 (ст. 159–163), они относятся к институту заработной платы. При повременной системе также могут устанавливаться нормы труда, нормы обслуживания, нормированные задания или же для выполнения отдельных функций и объемов работ нормы численности работников. Статья 21 Кодекса предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда.

Работнику гарантируется (ст. 189 ТК) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома или устанавливаемых коллективным договором.

Нормой труда называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений, своевременное обеспечение технической документацией, надлежащего качества материалами и инструментами для работы, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК). Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда и производства и в случае их изменения должны систематически пересматриваться. Обязательной замене подлежат нормы труда также по мере проведения аттестации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии, технического перевооружения производства, обеспечивающие повышение производительности труда. Введение, пересмотр и замена норм труда производится работодателем с учетом мнения профкома локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

Различают следующие *виды норм труда*: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда (в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ.

Вопросы и задания:

1. Дайте понятие заработной платы как элемента трудового правоотношения.
2. Назовите методы правового регулирования заработной платы и их содержание.
3. Что такое тарифная система оплаты труда рабочих и каковы ее элементы?
4. Назовите элементы и содержание тарифной системы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
5. В чем заключаются особенности Единой тарифной сетки?
6. Что такое индексация оплаты труда и минимальная заработная плата?
7. Какие существуют доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам?
8. Назовите виды систем заработной платы и раскройте их содержание.
9. Каков порядок установления и пересмотра норм труда (норм выработки, норм времени и т. д.)?

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН	
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат:	12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец:	Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022	

10. Каков порядок выплаты заработной платы при отклонениях от нормальных условий работы, предусмотренных тарифами?
11. Каков порядок выплаты заработной платы и какие ограничения удержаний из заработной платы установлены трудовым законодательством?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №17. Тема №17. Нормирование труда.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. Значение института нормирования труда заключается в том, что он позволяет определить обоснованную меру труда в определенных организационно-технических условиях труда.

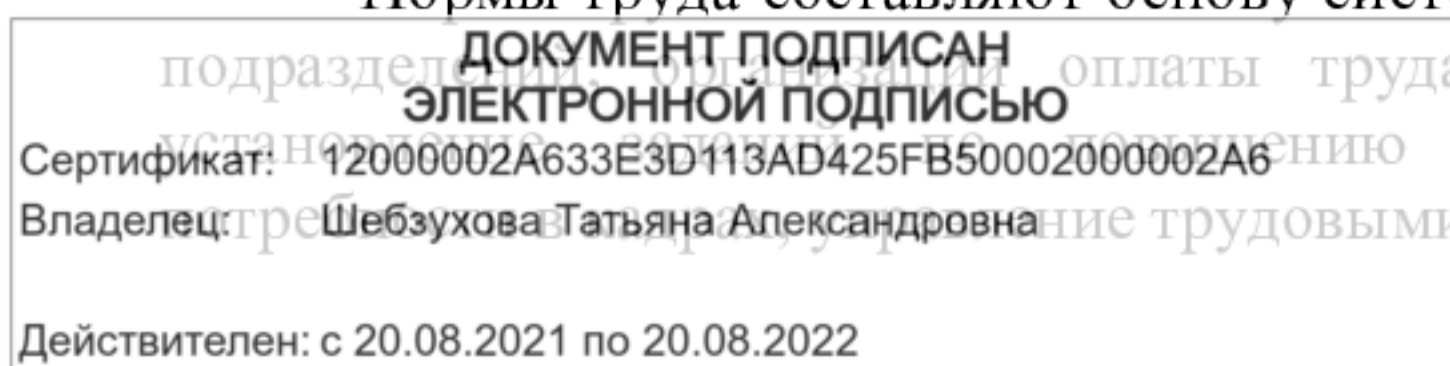
Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Нормирование труда является составной частью управления производством и заключается в определении необходимых затрат труда на выполнение работ (изготовление продукции) как отдельными работниками, так и коллективами работников и установление на этой основе норм труда.

Нормы труда составляют основу системы планирования работы предприятия и его

подразделений, а также оплаты труда персонала, учета затрат на продукцию, производительности труда, определении потребности в трудовых ресурсах, установлении трудовых отношений на предприятии.



В условиях развития рыночных отношений и углубления экономической самостоятельности предприятий нормирование труда приобретает большое значение как средство сокращения затрат живого труда, снижение себестоимости продукции, повышение производительности труда. Следовательно, нормирование труда является средством определения как меры труда для выполнения той или иной конкретной работы, так и меры вознаграждения за труд в зависимости от ее количества и качества.

Мировой опыт свидетельствует, что эффективная работа предприятий в экономике рыночного типа возможна лишь при условии высокого уровня организации нормирования труда. Ведущие страны, такие как США, Великобритания, Швеция, Япония, Италия и др., не только не снижают требования к нормированию труда, но и расширяют сферу его применения. Широко применяются методы микроэлементного анализа и нормирования трудовых процессов.

Целью нормирования труда в современных условиях хозяйствования является совершенствование организации производства и труда, улучшение его условий и сокращение затрат на выпуск продукции, что, в свою очередь, повысит производительность труда и поспособствует расширению производства и росту реальных доходов работников.

Задачами нормирования труда являются:

- установление норматива времени на единицу продукции;
- разработка наиболее рациональной структуры производственного процесса;
- проведение анализа выполнения норм труда для вскрытия резервов производства и производительности труда;
- внедрение наиболее рационального режима использования оборудования, машин и механизмов;
- пересмотр норм труда в связи с изменением условий труда и проведения организационно технических мероприятий;
- внедрение эффективной организации труда рабочего на рабочем месте.

Нормирование труда на предприятиях выполняет важные функции, поскольку является основой организации заработной платы, так как нормы затрат рабочего времени одновременно становятся и степенью вознаграждения за труд, имея тесную связь с тарифной системой. Установление норм труда преследует цель гарантировать обществу определенную производительность труда, а работнику определенный уровень заработной платы. За выполнение норм труда оценивается трудовая деятельность каждого работника и оплачивается его труд.

Научно обоснованные нормы труда позволяют оценить результаты трудовой деятельности каждого работника, коллектива. Установление норм труда на отдельные виды рабочих процессов и операций позволяет рассчитать и выдерживать необходимые количественные и качественные пропорции между рабочими местами, цехами, производствами, что способствует росту производительности труда.

Настоящие рыночные условия хозяйствования обеспечивают на практике высокий уровень нормирования труда, что становится одним из главных факторов минимизации затрат и роста объемов произведенной продукции.

Вопросы и задания:

1. Какова сущность нормирования труда и его значение?
2. Назовите функции и принципы нормирования труда.
3. Назовите методы нормирования труда.
4. Современный подход к нормированию труда в процессе организации труда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН

ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М.

- Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
 3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
 4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
 5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
 6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
 7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №18. Тема №18. Гарантии и компенсации.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. В науке трудового права России не разработана трудовая концепция гарантий и компенсаций, что естественно создает проблемы в применении соответствующих норм трудового законодательства. Особенно часто допускается смешение норм о гарантиях и компенсациях с нормами института заработной платы. Кроме того не определено место гарантий и компенсаций в системе отрасли российского трудового права.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.

Теоретическая часть:

В соответствии со ст. 164 ТК гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный (например, сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характер.

В документах нередко выступают **гарантийные выплаты и доплаты**, которые производятся работникам за время, когда они не выполняли своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом. По общему правилу они заменяют заработную плату.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

плату работника, гарантийные доплаты идут сверх заработной платы. И гарантийные выплаты, и доплаты преследуют цель не допустить снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей. Отличие их от заработной платы в том, что заработная плата выплачивается в результате труда, а гарантийные выплаты выплачиваются не за труд, его результаты, а гарантируют оплату в предусмотренных законом случаях.

Все гарантийные выплаты можно классифицировать по следующим **выдач**:

1) зависящие от производства или действий руководителя (оплата времени простоя по вине работодателя, оплата времени вынужденного прогула при незаконном увольнении, выходное пособие при увольнении);

2) обеспечивающие право работника на оплачиваемый отпуск (трудовой, учебный, социальный);

3) гарантийные доплаты: несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, за отдельные виды перерывов, при переводе на более легкую (нижеоплачиваемую) работу;

4) не зависящие от производства, но необходимые для государства и общества (выполнение государственных обязанностей, участие в коллективных переговорах, прохождение военных сборов и др.).

Вместе с тем гарантийные выплаты следует отличать от заработной платы, поскольку они носят специфический характер и не являются вознаграждением за труд, так как не соотносятся с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Целевое назначение гарантийных выплат – предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от исполнения трудовых обязанностей или лишается возможности их исполнять.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Затраты, произведенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат.

Законодательством в ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно гарантий и компенсаций, например в случае сдачи крови и ее компонентов.

Помимо возмещения расходов, понесенных работником, законодательством предусмотрена денежная компенсация морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК).

В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены иные случаи получения работником гарантийных компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам **предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:**

1) при направлении в служебные командировки и другие служебные поездки;

2) переезде на работу в другую местность;

3) исполнении государственных или общественных обязанностей;

4) совмещении работы с обучением;

5) вынужденном прекращении работы не по вине работника;

6) предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7) в некоторых случаях прекращения трудового договора;

8) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

9) предусмотренных трудовым законодательством и иными

Содержащими нормы трудового права. Например, Владельцами закона "О ветеранах" ветераны боевых действий имеют

право на обучение по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации за счет средств работодателя.

Гражданам Российской Федерации, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, производится доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Эта доплата осуществляется организациями до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

В случаях, определенных законодательством, работодатель предоставляет работникам:

1) гарантии и компенсации (например, при направлении работника в служебную командировку, совмещении работы с обучением за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок на период отсутствия работника);

2) только гарантии (сохранение места работы (должности) при выполнении государственных или общественных обязанностей). Например, в период участия в мероприятиях по обеспечению гражданами исполнения воинской обязанности средний заработок работнику выплачивается за счет средств Минобороны России.

В ряде случаев работодатель предоставляет гарантии, компенсации (сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на период освобождения от работы) и, кроме этого, работник получает дополнительно компенсационное вознаграждение за счет средств федерального бюджета (например, народные заседатели, арбитражные заседатели). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Заслуживает внимания позиция ученых, которые выделяют в правовом институте "гарантии и компенсации" определенные принципы. Например, по мнению В. И. Миронова, к таковым относятся:

- 1) установление обязательного для исполнения уровня гарантий и компенсаций;
- 2) обязанность работодателей по предоставлению установленных законодательством гарантий и компенсаций;
- 3) право работников на предоставление работодателями установленных законодательством гарантий и компенсаций;
- 4) наличие возможности улучшить положение работников по сравнению с законодательством в области предоставления гарантий и компенсаций на уровне договоров о труде за счет договаривающихся сторон.

Вопросы и задания:

1. Гарантийные выплаты и доплаты.
2. Понятие гарантийных выплат и доплат.
3. Виды гарантийных выплат и доплат.
4. Правовое регулирование отдельных видов гарантийных выплат и доплат.
5. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.
6. Командировочные расходы и их возмещение.
7. Гарантии и компенсации при переезде в другую местность.
8. Иные компенсационные выплаты.
9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: 1. Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Литература:

1. Шебзухова Татьяна Александровна. Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление».

- управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
 3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
 4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
 5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
 6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
 7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №19. Тема №19. Трудовой распорядок. Дисциплины труда.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. Необходимым условием повышения производительности труда и эффективности рыночного производства являются четкий трудовой распорядок на каждом предприятии, в учреждении, организации, а также надежная организация управления и дисциплина. В то же время состояние производственной дисциплины во многом зависит от наличия необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы.

Если в недалеком прошлом в нашей стране недостатки в планировании и в материально-техническом снабжении приводили к простоям, сверхурочным заданиям, то сейчас падение трудовой дисциплины происходит по другим причинам. Среди них в последнее время выдвинулась на первый план проблема задержки выплаты заработной платы на многих предприятиях промышленности и в учреждениях бюджетной сферы. К этому следует добавить кризисное состояние тех предприятий, руководители которых в ходе структурных преобразований экономики не смогли перестроить работу по-новому, полагаясь на поддержку государственного бюджета. Результаты известны - предприятия, вынужденные отпуски и простои на которых явилось общее падение трудовой дисциплины среди рабочих и служащих.

Актуальность данной темы заключается в том, что работодатель обязан, относится к работнику не как к товару купли-продажи, а как к рабочей силе, имеющей свои права и обязанности, учитывать интересы работника, создавать благоприятные для его работы условия.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Понятие дисциплина труда является многоаспектным и ее можно рассматривать в экономическом, юридическом, психологическом и т.д. аспектах. Как юридическая категория дисциплина труда выступает в объективном и субъективном смыслах. Дефиниция «дисциплины труда» разработана в научной литературе и закреплена на законодательном уровне.

Основным локальным нормативным актом, который регулирует дисциплину в организации, является Правила внутреннего трудового распорядка организации. В ст. 189-190 ТК РФ закреплено понятие, содержание и порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка организации. Однако для отдельных категорий работников распространяются Уставы и положения о дисциплине труда, утверждаемые Правительством Российской Федерации. В этом проявляется один из основных принципов трудового права- принцип дифференциации правового регулирования. Студентам необходимо изучить как нормы Трудового кодекса, касающиеся дисциплины труда, так и Уставы и Положения о дисциплине, установить их сходства и отличия.

Основными методами регулирования дисциплины труда являются поощрение за труд и метод принуждения.

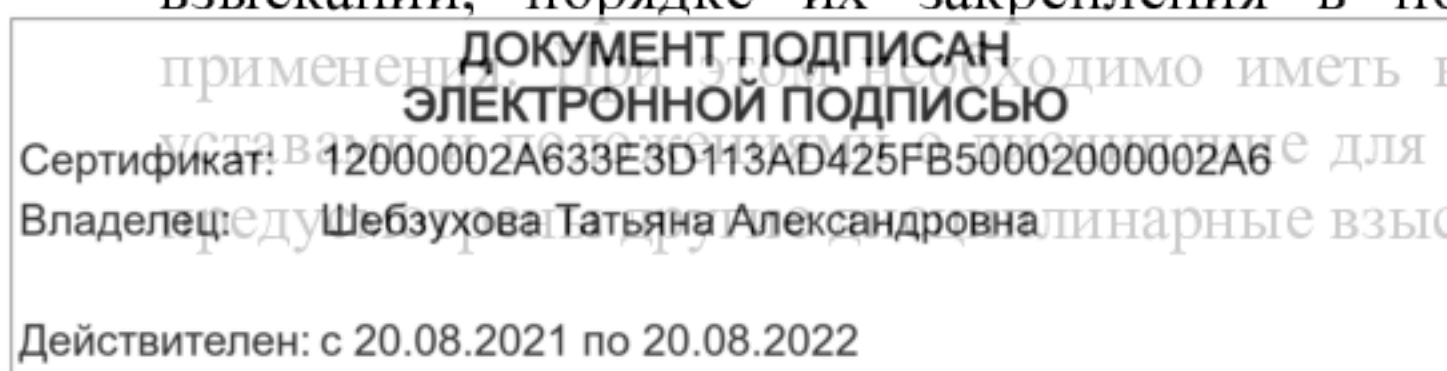
Поощрение за труд закреплено в ст.191 ТК РФ. В указанной статье дается примерный перечень поощрений за труд. Условно их можно разделить на моральные и материальные. Кроме того, норма ст. 190 ТК РФ предусматривает, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Виды государственных наград и порядок их применения установлены в нормативно-правовых актах Российской Федерации и субъектов. Поэтому студентам необходимо будет изучить как законодательство Российской Федерации, так и субъектов, относящихся данному правовому подинституту.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителю труда мер дисциплинарного характера. Данные меры применяются нарушителю дисциплины труда в рамках реализации одного из видов юридической ответственности- дисциплинарной ответственности. Студентам, прежде всего, необходимо изучить характерные черты, отличающие дисциплинарную ответственность от иных видов юридической ответственности. Преподавателю, который ведет практическое занятие следует дать задание составить сравнительную таблицу, в которой указать сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности. Кроме того, следует знать виды дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Поскольку дисциплинарная ответственность наступает только за совершение дисциплинарного проступка, следует определиться с понятием и признаками дисциплинарного проступка как виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

В ст.192 ТК РФ даны виды дисциплинарных взысканий: замечания, выговор и увольнение по соответствующему основанию. Однако для отдельных категорий работников возможно установление и иных видов дисциплинарных взысканий, в этой связи студентам следует определиться с дополнительными видами дисциплинарных взысканий, порядке их закрепления в нормативно-правовых актах и легитимности

применения. Необходимо иметь в виду, что только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и иные дисциплинарные взыскания.



Особо внимательно следует остановиться на вопросе о порядке применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания. Студентам следует иметь в виду, что наложение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя. Исключение из этого правила предусмотрено ст.195 ТК РФ, когда работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения при обращении представительного органа.

Следует обратить внимание и на иные особенности данного правового института.

Вопросы и задания:

1. Что понимается под трудовой дисциплиной и каковы методы ее обеспечения?
2. Какими нормативными актами регулируется внутренний трудовой распорядок в организации?
3. Какие меры поощрения предусмотрены трудовым законодательством?
4. Что представляет собой дисциплинарный проступок?
5. Что Вы понимаете под дисциплинарной ответственностью и каковы ее основные черты?
6. Назовите виды дисциплинарной ответственности и отличительные признаки специальной дисциплинарной ответственности.
7. Расскажите о порядке применения дисциплинарных взысканий и правовых гарантиях от их необоснованного применения.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат:	12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец:	Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022	

Тема №20. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия заключается в том, что современное производство предъявляет высокие требования к рабочим кадрам и системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации. В ходе научно-технического прогресса одни профессии исчезают, другие появляются. Уплотняется трудовой ритм, меняются технические средства. Все это порождает необходимость в новых формах подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Техническая политика, проводимая на предприятии, обеспечивает постоянное совершенствование технологических процессов, повышение качества продукции. Поэтому руководство предприятия уделяет большое внимание работе с персоналом, как в плане социального обеспечения, так и обучение, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

В современных условиях необходимость в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников резко возрастает. Это обусловлено прежде всего высокими темпами развития научно-технического прогресса и внедрением его достижений во все сферы трудовой деятельности.

Система постоянной профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации необходима для успешной деятельности любого работодателя и карьерного роста каждого работника. При этом необходимо иметь в виду, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. В ряде случаев, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников.

В качестве основных прав работника закреплено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам занятости, переобучения, условия освобождения работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ). Таким образом, свое дальнейшее развитие и конкретизацию рассматриваемый институт нашел в законодательных, подзаконных актах и локальных нормативных актах организаций по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В отличие от КЗоТ РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.) Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 18.10.2007г) закрепил самостоятельный разд. IX "Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников". Раздел IX содержит гл. 31 "Общие положения" и гл. 32 "Ученический договор" и соответствующие им ст. ст. 196 - 208.

В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для собственных нужд определяет работодатель. Порядок определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022