

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 04.09.2023 14:30:15
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1e8ef96f

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

**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 «ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ
СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Направление подготовки: 40.04.01 «Юриспруденция»

Направленность (профиль): Гражданское право, гражданский и арбитражный
процессы

Пятигорск, 2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СОДЕРЖАНИЕ

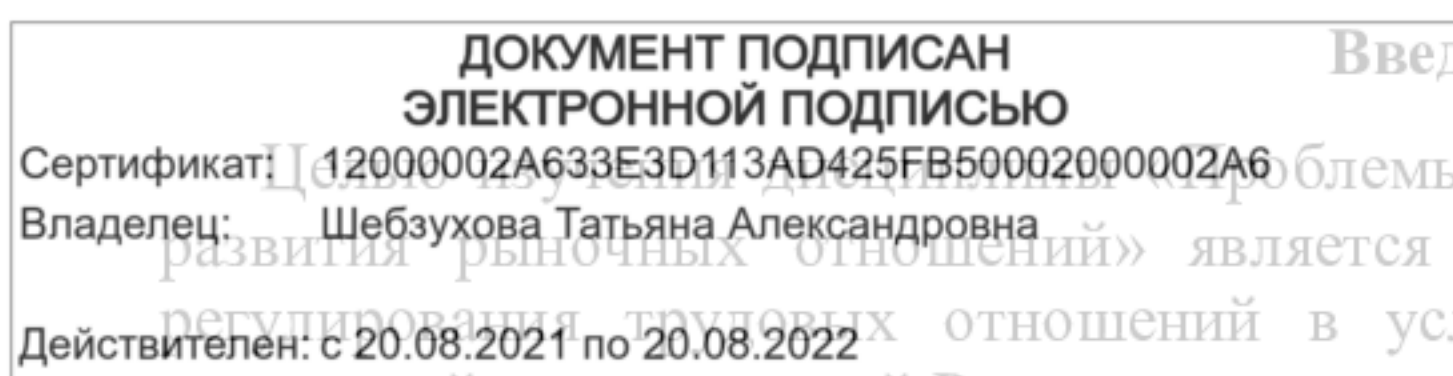
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Введение

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022.

- Практическое занятие №1.
- Практическое занятие №2.
- Практическое занятие №3.
- Практическое занятие №4.
- Практическое занятие №5.
- Практическое занятие №6.
- Практическое занятие №7.
- Практическое занятие №8.
- Практическое занятие №9.
- Практическое занятие №10.
- Практическое занятие №11.
- Практическое занятие №12.
- Практическое занятие №13.
- Практическое занятие №14.
- Практическое занятие №15.



Введение

Целью изучения дисциплины «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений» является выявление основных проблем правового регулирования трудовых отношений в условиях становления и развития рыночных отношений в современной России.

Магистр по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

правотворческая деятельность:

подготовка нормативных правовых актов;

правоприменительная деятельность:

обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;

составление юридических документов;

правоохранительная деятельность:

обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства;

охрана общественного порядка;

защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц;

экспертно-консультационная деятельность:

оказание юридической помощи, консультирование по вопросам права;

организационно-управленческая деятельность:

осуществление организационно-управленческих функций.

2. Описание практических занятий

Раздел 1. Проблемы правового регулирования трудовых отношений.

Практическое занятие №1. Тема №1. Современные концепции правового регулирования труда в условиях рыночной экономики.

Цель –необходимость проведения анализа истории возникновения и развития различных концепций и их реализации в законодательстве - в той мере, в какой они имеют отношение к предмету исследования.

В результате изучения дисциплины студент должен:

– *Знать* – мировоззренческие и методологические основы юридического мышления в области трудового права.

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения.

Формируемые компетенции (или их части) - ПК-7 Способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения

Актуальность темы практического занятия. В настоящее время российское общество переживает глубокие изменения, затрагивающие все или большую часть областей общественной жизни, включая, прежде всего экономическую сферу общества. Поэтому вновь приобретают актуальность проблемы, которые, казалось, были давно и достаточно детально исследованы советскими общественными науками. В полной мере это имеет отношение и к юридическим наукам, включая трудовое право.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Проблема места и роли трудового права в регулировании экономических отношений общества реального социализма исследовалась многими поколениями советских юристов, и необходимо подчеркнуть, что в решении этой проблемы были достигнуты реальные и глубокие результаты. Была создана целостная система взглядов, нашедшая, в общем,

воплощен... в своем арсенале общую концепцию правового регулирования труда, принятую большинством специалистов, либо рассматривала частные аспекты этой концепции, либо с большим или меньшим успехом стремилась применить ее к новым реалиям экономической жизни общества. Однако смена обществом самой модели экономического, социального и политического устройства делает бессмысленными попытки анализа и решения частных проблем наукой трудового права, ибо вся та целостная и законченная система взглядов относительно места, роли и значения отрасли, о которой говорилось выше, оказалась практически непригодной в применении к принципиально иным условиям функционирования экономики. Более того, теория трудового права и основанный на ней механизм правового регулирования труда и нарождающиеся экономические отношения оказались, по большей части, в состоянии взаимного отрицания. Именно это положение послужило основной явившихся в литературе утверждений о кризисе трудового права.

Итак, потребности общественной жизни ставят перед специалистами вновь проблему выявления взаимосвязи экономики и права, включая трудовое право. Эта связь имеет двусторонний характер. С одной стороны, изменения, происходящие в экономике, не могут не оказать влияния на содержание правового регулирования экономических отношений. С другой стороны, правовое регулирование не только может, но и должно оказать позитивное воздействие на процессы, происходящие в экономике, призвано упорядочить эти процессы и смягчить, по возможности, их остроту для общества. Не является исключением в этом плане и правовое регулирование отношений общественного труда.

Проблема взаимодействия отрасли трудового права и ее предмета в настоящее время подвергается активному научному анализу. Можно назвать целый ряд работ, посвященных этой проблеме, принадлежащих перу Т.Ю. Коршуновой, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Никитинского, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова и др. Однако большая часть этих работ является научными статьями, и поэтому в них анализируются лишь отдельные аспекты проблемы. Автор диссертационного исследования предпринимает попытку комплексного анализа указанной проблемы в совокупности ее основных аспектов. Вместе с тем, очевидно, что ни одна, ни даже несколько такого рода работ, сколь бы они ни были объемны по своему содержанию, не в состоянии осветить все многочисленные стороны этой проблемы, ибо перед нашей наукой стоит задача создать, но существу, новую философию трудового права.

в свою очередь, успешно выполняло свои функций в области общественного труда в качестве основных принципов социализма.

Поэтому наука трудового права, имея в своем арсенале общую концепцию правового регулирования труда, принятую большинством специалистов, либо рассматривала частные аспекты этой концепции, либо с большим или меньшим успехом стремилась применить ее к новым реалиям экономической жизни общества. Однако смена обществом самой модели экономического, социального и политического устройства делает бессмысленными попытки анализа и решения частных проблем наукой трудового права, ибо вся та целостная и законченная система взглядов относительно места, роли и значения отрасли, о которой говорилось выше, оказалась практически непригодной в применении к принципиально иным условиям функционирования экономики. Более того, теория трудового права и основанный на ней механизм правового регулирования труда и нарождающиеся экономические отношения оказались, по большей части, в состоянии взаимного отрицания. Именно это положение послужило основной явившихся в литературе утверждений о кризисе трудового права.

Итак, потребности общественной жизни ставят перед специалистами вновь проблему выявления взаимосвязи экономики и права, включая трудовое право. Эта связь имеет двусторонний характер. С одной стороны, изменения, происходящие в экономике, не могут не оказать влияния на содержание правового регулирования экономических отношений. С другой стороны, правовое регулирование не только может, но и должно оказать позитивное воздействие на процессы, происходящие в экономике, призвано упорядочить эти процессы и смягчить, по возможности, их остроту для общества. Не является исключением в этом плане и правовое регулирование отношений общественного труда.

Проблема взаимодействия отрасли трудового права и ее предмета в настоящее время подвергается активному научному анализу. Можно назвать целый ряд работ, посвященных этой проблеме, принадлежащих перу Т.Ю. Коршуновой, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Никитинского, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова и др. Однако большая часть этих работ является научными статьями, и поэтому в них анализируются лишь отдельные аспекты проблемы. Автор диссертационного исследования предпринимает попытку комплексного анализа указанной проблемы в совокупности ее основных аспектов. Вместе с тем, очевидно, что ни одна, ни даже несколько такого рода работ, сколь бы они ни были объемны по своему содержанию, не в состоянии осветить все многочисленные стороны этой проблемы, ибо перед нашей наукой стоит задача создать, но существу, новую философию трудового права.

Проблема взаимодействия отрасли трудового права и ее предмета в настоящее время подвергается активному научному анализу. Можно назвать целый ряд работ, посвященных этой проблеме, принадлежащих перу Т.Ю. Коршуновой, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Никитинского, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова и др. Однако большая часть этих работ является научными статьями, и поэтому в них анализируются лишь отдельные аспекты проблемы. Автор диссертационного исследования предпринимает попытку комплексного анализа указанной проблемы в совокупности ее основных аспектов. Вместе с тем, очевидно, что ни одна, ни даже несколько такого рода работ, сколь бы они ни были объемны по своему содержанию, не в состоянии осветить все многочисленные стороны этой проблемы, ибо перед нашей наукой стоит задача создать, но существу, новую философию 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. Какие институты трудового права относятся к общей, а какие – к особенной части трудового права?
9. Что служит основанием для их отнесения к общей и особенной части?

Литература

1. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е. — Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

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

2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

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) - ПК-7 Способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения

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 – круглый стол.

Теоретическая часть:

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

1. это объективные факторы, порождающие право как социальное явление. В качестве таких факторов выступают материальные условия жизни общества: его экономические, политические и социальные потребности;

2. непосредственная 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 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 в области трудового законодательства?
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. **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: 9. Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

8. Как действуют постановления высших судебных органов в 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. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие №3. Тема 3. 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) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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 – решение разноуровневых задач.
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 права. 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: профессиональным союзам, трудовому коллективу, объединениям работодателей. Необходимо обсудить вопрос об обоснованности отсутствия в Трудовом кодексе РФ категории «трудовой коллектив».

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).

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

Основное внимание при изучении этой темы уделяется изучению субъектов трудового права. 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: профессиональным союзам, трудовому коллективу, объединениям работодателей. Необходимо обсудить вопрос об обоснованности отсутствия в Трудовом кодексе РФ категории «трудовой коллектив».

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. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие № 4. Тема 4. 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* – основные положения норм Конституции РФ, российского и международного законодательства, регламентирующего основные права и свободы граждан, защиту чести и достоинства личности;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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 организация
один из основных органов независимой
действует на основании положения, принятого
основании общего положения о первичной профсоюзной организации
профсоюза. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. - СПб: Питер, 2004. С. 81.

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

объединяет членов профсоюзов, как правило, от форм собственности и подчиненности, принятого в соответствии с уставом, или на профсоюзной организации соответствующего

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 (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа. Но 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. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. - СПб: Питер, 2004. С. 82.

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.

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

Деятельность профсоюзных органов, а также и актива, направленная на предупреждение и законных интересов работников в сфере 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 регламентация для обеспечения представительства и защиты прав и законных интересов работников. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России: Курс лекций. - М.: ООО "Новая правовая культура", 2007. С. 122.

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. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.

Практическое занятие №5. Тема №5. Проблемы социального партнерства 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; роль трудового права в политической системе общества, в общественной жизни.

Уметь - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения.

Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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 – традиционный семинар.

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.

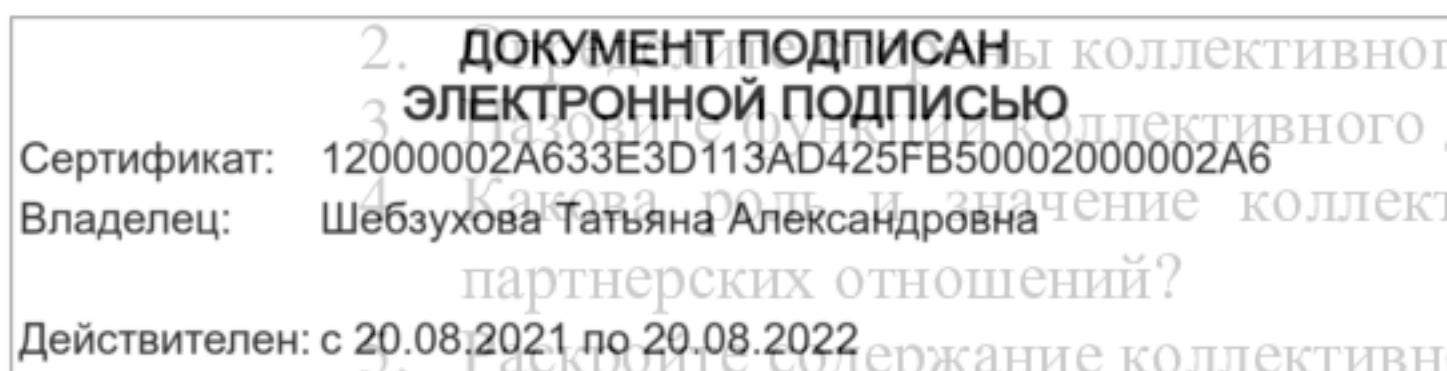
Наемные работники, как наименее экономически защищенная сторона трудовых отношений, заинтересованы в получении более высокого вознаграждения за свой труд, в обеспечении благоприятных и безопасных условий труда.

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

2. ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

3. Назовите условия 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. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARYU.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие №6. Тема 6. 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) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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

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

человек. Подавляющее большинство из них наблюдается всплеск безработицы. занятия – круглый стол.

Основным 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 правоотношений, возникающих в сфере трудового права.

Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской 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:

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

1. Раскройте понятие 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. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARYU.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие № 7. Тема №7. Порядок заключения трудового договора и его условия.

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

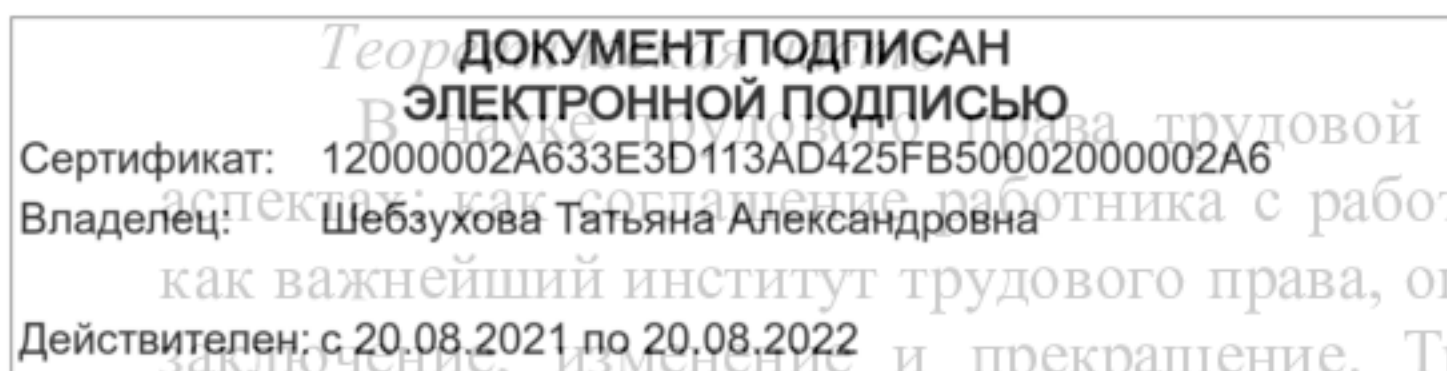
В результате изучения дисциплины студент должен:

- *Знать* – нормы трудового законодательства РФ, материалы судебной практики.
- Уметь* - применять нормы трудового права РФ при заключении трудового договора.

Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

Актуальность темы практического занятия заключается в том, что заключение трудового договора порождает возникновение собственно трудовые правоотношения, что и составляет предмет правового регулирования такой важнейшей отрасли как трудовое право.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.



договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым.

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 настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. 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. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

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

2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие №8. Тема №8. 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 изменения трудового договора.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – нормы трудового законодательства РФ, материалы судебной практики.

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

Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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 – круглый стол.

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

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

договора. **Переводом на другую работу** означает для работника перевод его на другую работу по сравнению с оговоренной трудовым договором. **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.

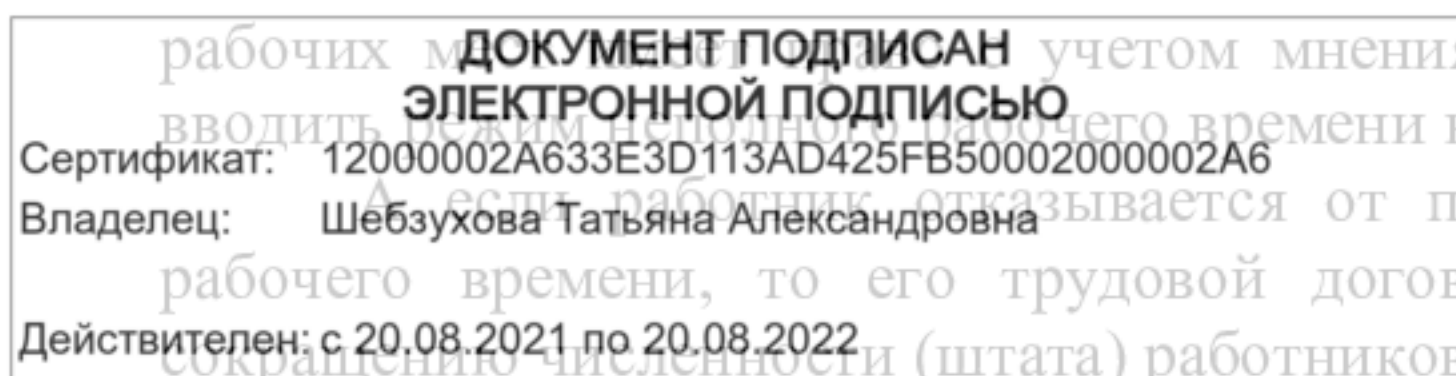
Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда (степени вредности условий труда, режима труда, объема работы и т.д.). Такое понятие перевода закреплено в ст. 70 ТК.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации или на другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией допускается только с согласия 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 приступать 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



на срок до шести месяцев.
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 другую местность.
2. Каков порядок изменения существенных условий труда?
3. Какие временные переводы Вы знаете?

Литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARYU.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

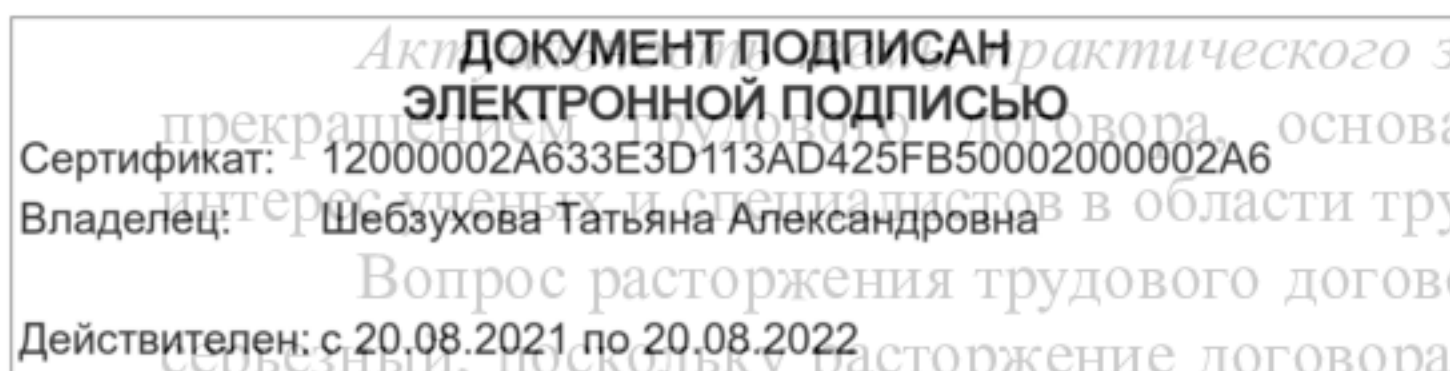
Практическое занятие № 9. Тема №9. Основания и процедура прекращения трудового договора.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа оснований и процедуры прекращения 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) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).



ания. Исследование проблем, связанных с
аниями его прекращения всегда вызывали
удового права.

ра с каждым конкретным работником очень
ведет к прекращению трудовых отношений,
трудовой деятельности, а соответственно, невозможности продолжения получения
заработной платы на данном конкретном поприще. Трудовая деятельность является
важнейшим элементом жизни человека и гражданина, рабочее место является для
большинства граждан средством обеспечения жизни, финансового благополучия,
социализации, культурного развития и воспитания. Поэтому уход с работы, переход на
новое место, увольнение регулируются нормами закона в целях защиты интересов, как
работника, так и работодателя.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.

Теоретическая часть:

Принимая во внимание, что изначально работник считается стороной слабой,
зависимой от работодателя в вопросах обеспечения жизни своей и своей семьи, то нормы
закона устанавливают совершенно определенный перечень оснований, по которым
возможно расторжение трудового договора. Однако нужно учитывать, что как работник,
так и руководитель могут быть добросовестными и недобросовестными, и закон должен
защищать интересы обеих сторон договора работник может использовать лазейки в
трудовом законе, дабы не выполнять в должном порядке и на должном уровне свои
трудовые функции, и в то же время не быть уволенным, получать заработную плату.
Такие работники, естественно, не способствуют эффективной деятельности предприятия,
занимают рабочие места.

Поэтому должен соблюдаться баланс интересов обеих сторон работник должен
быть уверенным, что не будет уволен безосновательно, незаконно, работодатель,
принимая в штат человека, должен быть заинтересован, прежде всего, в надлежащем
исполнении возложенных на него обязанностей.

В настоящее время в условиях финансового кризиса работодатели все чаще
расторгают трудовые отношения с работниками по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового
кодекса РФ (соглашение сторон), либо вынуждают работников писать заявление об
увольнении и расторгают договор по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (по
собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так же
как и расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) отражает
закрепленные в Конституции Российской Федерации и в международных правовых актах
принципы свободы трудового договора и запрещения принудительного труда.

В процессе расторжения трудового договора по инициативе работника возникает
множество дискуссионных практических и теоретических вопросов. Наиболее
популярным среди них является вопрос о том, в соответствии с какой нормой права
возможно прекратить трудовой договор по инициативе работника – по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК
РФ либо по ст. 80 ТК РФ. Неоднозначно в Трудовом кодексе РФ решается вопрос о
прекращении действия трудового договора без установления срока предупреждения, о
перечне уважительных причин для увольнения и т.д.

В таких ситуациях работник как слабая защищенная сторона трудового отношения
нуждается в правовой защите.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров, связанных с
расторжением трудового договора, свидетельствует о том, что Трудовой кодекс РФ так и
не дал ответа на многие вопросы, являющиеся важными для развития отрасли трудового
права.

Вопросы для круглого стола:

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

1. Основания прекращения трудового договора по инициативе работника.
2. Основания прекращения трудового договора по соглашению сторон.
3. Системы гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
4. Правовые последствия незаконного увольнения работника по инициативе работника и по соглашению сторон.

Литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система Iqlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Раздел 2. Отдельные вопросы правового регулирования трудовых отношений.

Практическое занятие №10. Тема №10. Проблемы правового регулирования времени работы и отдыха.

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

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права; роль трудового права в политической системе общества, в общественной жизни.

Уметь - толковать и правильно применять нормы трудового законодательства РФ.

Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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

определяется именно обязанностью соблюдать режим рабочего времени. Данная обязанность не только одна из важнейших обязанностей сторон трудового договора. Она способствует идентификации трудового правоотношения (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 – круглый стол.

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 установленной нормы неполного рабочего времени законом не определена. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем как при приеме на 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 для круглого стола:

1. Понятие рабочего времени, его правовое регулирование.
2. Виды рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени.
4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, совместительство).
5. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.
6. Понятие и виды времени отдыха.
7. Порядок предоставления основного оплачиваемого отдыха.

Литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. - 673 с.
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: 4. Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система Iqlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие № 11. Тема 11. Оплата труда.

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

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) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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.

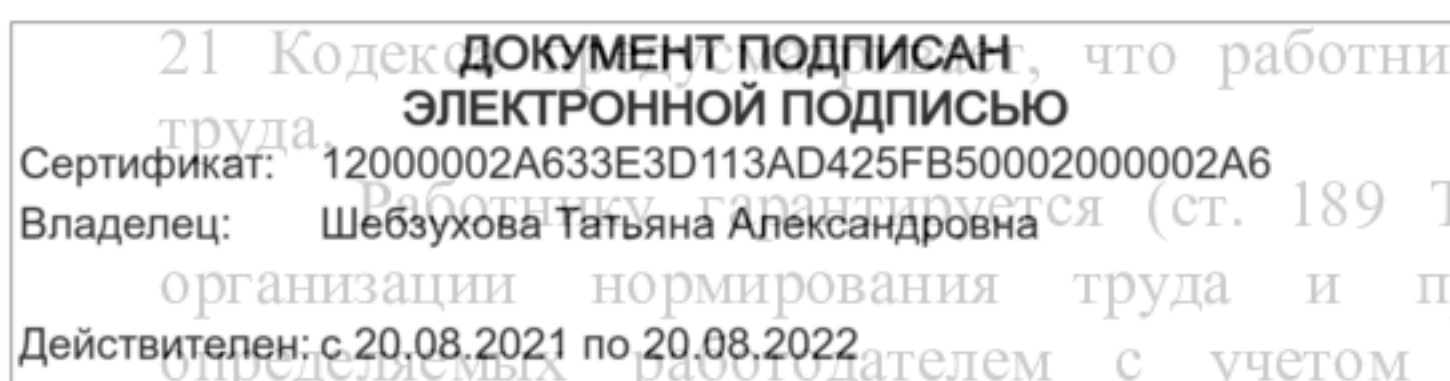
Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

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 расценкам, нормам, тарифам с учетом его трудового вклада. Как видно из данного Кодексом понятия, в заработную плату включаются не только оплата тарифных ставок, окладов, 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



что работник обязан выполнять установленные нормы труда. (ст. 189 ТК) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, 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.)?
10. Как оплачивается труд 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. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие №12. Тема 12. Гарантии и компенсации.

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

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) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

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 – традиционный семинар.

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 качестве гарантий нередко выступают **гарантийные выплаты и доплаты**. Гарантийными называются такие выплаты, которые производятся работникам за время,

когда они не исполняли своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом. По общему правилу они заменяют заработную 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.

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

трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом. По общему правилу они заменяют заработную 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) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например,

согласно документам, подтверждающим право на обучение по месту работы на курсах за счет средств работодателя.
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Гражданам Российской Федерации,
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022
вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне.

ветеранах" ветераны боевых действий имеют право на переподготовку и повышения квалификации, подвергшимся радиационному воздействию 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.

Литература

1. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие №13. Тема №13. Внутренний трудовой распорядок и дисциплина труда.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания в области дисциплины труда., полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – нормы трудового законодательства РФ, материалы судебной практики.

Уметь - правильно применять нормы трудового законодательства российского государства.

Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

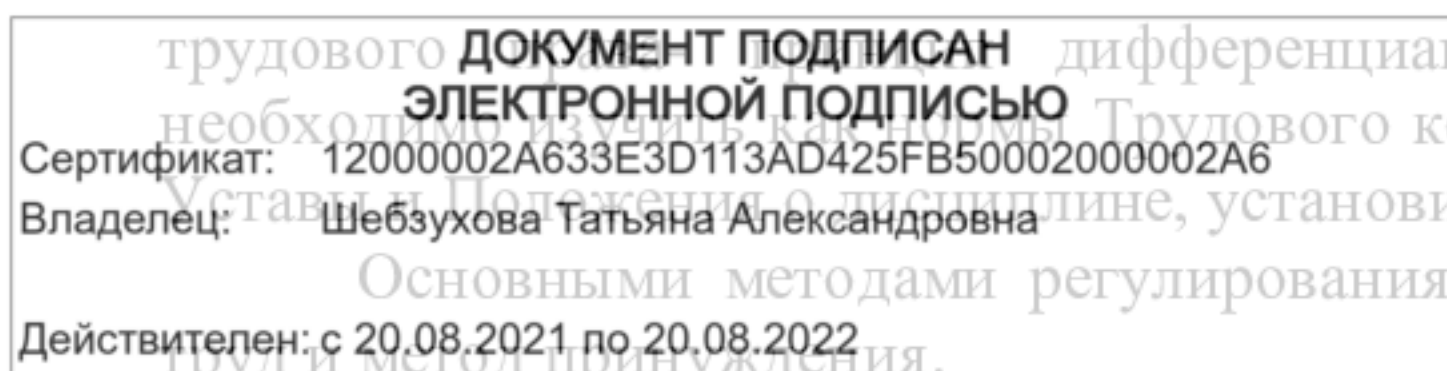
Актуальность темы практического занятия заключается в том, что работодатель обязан, относится к работнику не как к товару купли-продажи, а как к рабочей силе, имеющей свои права и обязанности, учитывать интересы работника, создавать благоприятные для его работы условия.

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 смысле. 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



дифференциации правового регулирования. Студентам необходимо изучить как Трудовой кодекс, 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. При этом необходимо иметь в виду, что только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие 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 нарушении 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. ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: 7. Шебзухова Татьяна Александровна Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022	ответственности и отличительные признаки дисциплинарных взысканий и правовых гарантиях от их необоснованного применения.
---	---

Литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

Практическое занятие №14. Тема №14. Охрана труда.

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

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.

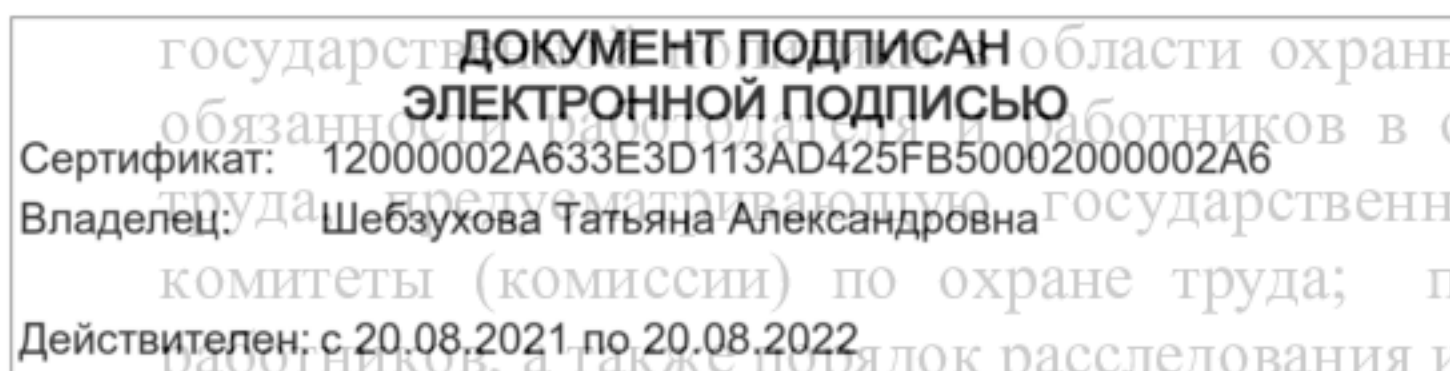
Формируемые компетенции (или их части) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

Актуальность темы практического занятия заключается в том, что правовое регулирование охраны труда в России создает фундамент для разработки и реализации комплекса мер по созданию условий для максимальной защищенности жизни и здоровья работников, которые должны соответствовать международным нормам в этой области, а в дальнейшем и превышать их требования. Реализация права работников на охрану труда невозможна без четко действующей системы как государственного контроля (надзора), так и профсоюзного контроля за охраной труда.

Организационная форма практического занятия – решение разноуровневых задач.

Теоретическая часть:

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ). Трудовой кодекс определяет основные термины (понятия) в области охраны труда; основные направления



труда; требования охраны труда, включая обязанности работодателя и работников в области охраны труда; организацию охраны труда; управление охраной труда; службы и права и гарантии осуществления этих прав работников, а также порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Охрана труда может рассматриваться в широком и узком смыслах. Именно такое понятие заложено в само определение охраны труда в соответствии со ст. 209 ТК РФ.

В узком смысле охрана труда – это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда.

Вопросы и задания:

1. Что понимается под охраной труда?
2. Назовите основные нормативные акты об охране труда.
3. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этого права?
4. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников?
5. Каковы специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью?
6. Назовите систему органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
7. Какие органы осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда?
8. Дайте характеристику Рострудинспекции и подведомственных ей государственных инспекций труда, раскройте их задачи, функции.
9. Какие органы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда и каковы полномочия этих органов?
10. Какие виды ответственности установлены для работодателя за нарушения законодательства о труде и охране труда?

Литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.

Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eup.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.

Практическое занятие №15. Тема №15. Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа правового регулирования материальной ответственности сторон 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) - способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

Актуальность темы практического занятия обусловлена исключительной значимостью защиты прав и свобод граждан в условиях активного развития рыночной экономики в современной России.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Соглашаясь со справедливостью тезиса о том, что «юридическая ответственность - одно из основных понятий законодательства и правовой науки, широко используемое в правоприменительной деятельности», необходимо отдавать себе отчёт, что без налаженной комплексной системы ответственности категория «право» остаётся лишь выхолощенным иллюзорным термином, не оправдывающим возлагаемых на него социальных ожиданий.

В теории российского права традиционно выделяют пять видов юридической ответственности: уголовную, гражданско-правовую, административную, дисциплинарную и материальную. Конкретизируя вышеизложенное следует отметить, что трудовые правоотношения характеризуются двумя видами юридической ответственности: дисциплинарной и материальной, которые регулируются нормами трудового права.

Платформу правовой базы института взаимной материальной ответственности конструирует совокупность конституционных норм: статья 8 Конституции РФ, закрепляющая формы собственности и их неприкосновенность, статья 37 – право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, статья 41 - право на охрану здоровья и медицинскую помощь.

Важнейшие права и свободы человека и гражданина закреплённые в данных статьях Конституции РФ, раскрываются и конкретизируются в статье 21 «Основные права и обязанности работника» и в статье 22 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

Реализация взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора обеспечивается мерами юридической ответственности: дисциплинарной, материальной, административной и уголовной.

Из сказанного довольно для укрепления понимания того, что материальная ответственность сторон трудового договора - один из способов защиты права собственности работника и работодателя.

Установление материальной ответственности работодателя в специальной 38 главе ТК РФ, несомненно, заслуживает положительной оценки и всяческой поддержки. Вместе с тем, это следует расценить только как первый шаг законодателя на пути создания действенного и эффективного правового механизма защиты трудовых прав работников,

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

так как со... указанной главы ТК РФ не лишена серьезных недостатков. 37 ТК РФ, устанавливающие общие положения
Небезупречны и нормы главы 37 ТК РФ, устанавливающие общие положения
материальной ответственности сторон трудового договора, а также и нормы, которые в
определенной мере связаны с регулированием отношений по материальной
ответственности работодателя. Практика применения этих норм показала, что многие из

них нечетко сформулированы, не содержат понятий основных категорий материальной ответственности работодателя, не предусматривают ответственности работодателя в целом ряде случаев за нарушения им норм трудового права, влекущие причинение работнику ущерба. Поэтому они декларативны и недостаточно эффективны, что говорит об их неспособности в полной мере обеспечить надлежащий уровень материальной ответственности работодателя и защиты трудовых прав работников.

Базовым фактором, константой эффективного применения трудового законодательства является чёткость правовых норм данного института, что ставит перед законодателем задачу совершенствования правовой базы, регламентирующей материальную ответственность сторон, которая должна опираться на фундаментальные положения института юридической ответственности российского права и современные подходы, учитывающие фактическое неравенство субъектов трудового договора. Решение указанной задачи обуславливает необходимость проведения всестороннего исследования данной правовой категории.

Вопросы и задания:

1. Определите задачи материальной ответственности.
2. При каких условиях работник может быть привлечен к материальной ответственности по нормам трудового права.
3. Назовите, виды материальной ответственности работников. Какой из них является основным.
4. В каких случаях наступает полная материальная ответственность.
5. В каких случаях применяется коллективная (бригадная) ответственность.
6. Охарактеризуйте порядок возмещения ущерба работником.
7. Кто из должностных лиц может быть привлечен к материальной ответственности за незаконное увольнение и незаконный перевод.
8. Каковы особенности материальной ответственности работодателя за нарушение трудовых прав работников.
9. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный ему в связи с повреждением здоровья (основания, условия, виды возмещения вреда, его размеры и порядок возмещения).
10. Каков порядок рассмотрения заявления о возмещении вреда и каковы сроки выплаты сумм в возмещение вреда потерпевшему от увечья.

Литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.

5. Головина, С.Ю. Правовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ;
Урал гос. юрид. акад. – М. : Юрайт, 2013. - 379 с.
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
1. Электронно-библиотечная система IQlib.ru – электронные учебники.
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Интернет-ресурсы

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>.
3. Библиотека юридической литературы <http://pravo.eur.ru>.
4. Журнал «Российское право в интернете» <http://www.rpi.msal.ru>.
5. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» <http://www.lawlibrary.ru>.
6. Справочно-правовая система Консультант Плюс. <http://www.consultant.ru>.

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

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорск

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
по дисциплине «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных
отношений в России»
Направление подготовки: 40.04.01 «Юриспруденция»
Направленность (профиль): Гражданское право, гражданский и арбитражный
процессы

Пятигорск, 2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СОДЕРЖАНИЕ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Введение

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

1. Общая характеристика самостоятельной работы

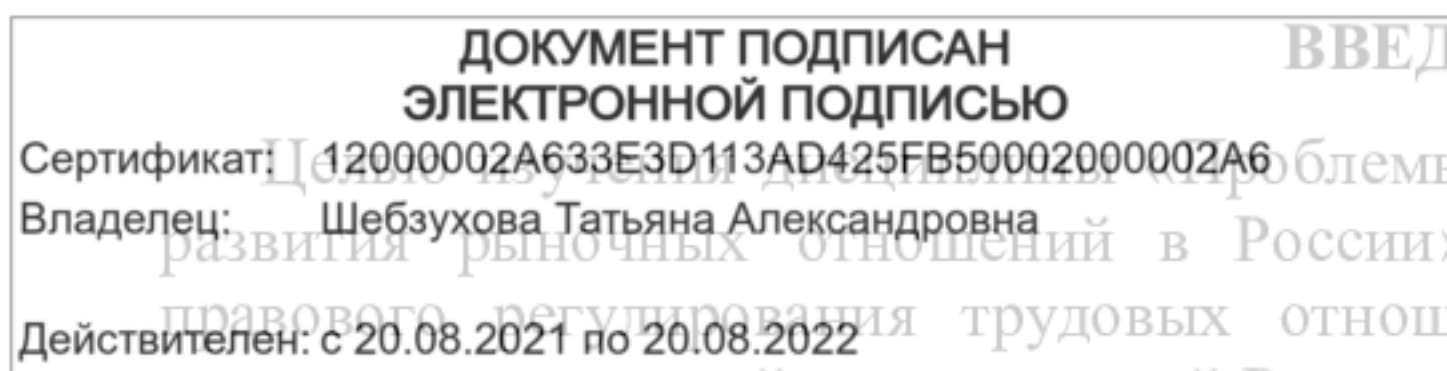
2. План график самостоятельной работы

3. Контрольные точки и виды отчетности по ним

4. Методические рекомендации по изучению теоретического материала

5. Методические указания по подготовке к практическому занятию (круглому столу)

6. Рекомендуемая литература



ВВЕДЕНИЕ

Целью изучения дисциплины «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений в России» является выявление основных проблем правового регулирования трудовых отношений в условиях становления и развития рыночных отношений в современной России.

Магистр по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

правотворческая деятельность:

подготовка нормативных правовых актов;

правоприменительная деятельность:

обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;

составление юридических документов;

правоохранительная деятельность:

обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства;

охрана общественного порядка;

защита прав и законных интересов граждан и юридических лиц;

экспертно-консультационная деятельность:

оказание юридической помощи, консультирование по вопросам права;

организационно-управленческая деятельность:

осуществление организационно-управленческих функций.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

В настоящее время актуальными становятся требования к личным качествам современного студента – умению самостоятельно пополнять и обновлять знания, вести самостоятельный поиск необходимого материала, быть творческой личностью. Ориентация учебного процесса на саморазвивающуюся личность делает возможным процесс обучения без учета индивидуально-личностных особенностей обучаемых, предоставления им права выбора путей и способов учения. Появляется новая цель образовательного процесса – воспитание компетентной личности, ориентированной на будущее, способной решать типичные проблемы и задачи исходя из приобретенного учебного опыта и адекватной оценки конкретной ситуации.

Самостоятельная работа определяется как форма организации учебного процесса, как объективное условие формирования познавательной, исполнительской, творческой активности и самостоятельности студентов при обучении. СРС является важнейшим компонентом образовательного процесса, формирующим личность студента, его мировоззрение, культуру безопасности, развивающим его способности к самообучению и повышению своего профессионального уровня.

Целью СРС по дисциплине «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений в России» является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

Задачи СРС по дисциплине «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений в России» являются:

- развить такие самостоятельные умения, как умения учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН

ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

рефлексию:

работы,

студентов

успешного обучения.

формировать получаемые результаты, корректировать свой образовательный процесс, является определяющим фактором их

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине «Проблемы трудового права в условиях становления и развития рыночных отношений в России» является самостоятельное изучение литературы по темам 6,8,9,11 -15 и подготовка к практическому занятию (круглому столу).

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить общекультурные и профессиональные компетенции: способность к реализации системно-деятельностного подхода к обучению правовым дисциплинам на соответствующем теоретическом и методическом уровне с целью эффективного осуществления правового воспитания и просвещения (ПК-7).

ПЛАН ГРАФИК САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
Технологическая карта самостоятельной работы студента

Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
3 семестр					
ПК-7 И-1 И-2 И-3	Самостоятельное изучение литературы по темам 8-15	Собеседование	85,86	9,54	95,4
ПК-7 И-1 И-2 И-3	Подготовка к практическому занятию (круглому столу)	Собеседование	0,54	0,06	0,6
Итого за 3 семестр			86,4	9,65	96

3. Контрольные точки и виды отчетности по ним

Рейтинговая система успеваемости студентов не предусмотрена.

3.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА.

При самостоятельной работе рекомендуется планировать и организовать время, прежде всего с учетом того, что большинство научной и учебной литературы по данному курсу имеется в СКФУ только в читальном зале и в ограниченном количестве. Материал по тем или иным темам можно, в случае необходимости, найти в Интернете.

Рекомендуется, прежде всего, внимательно ознакомиться с лекционным материалом. Затем необходимо ознакомиться с рекомендуемой литературой по данной теме и сделать конспект основных положений. Если этой литературы окажется недостаточно, то в большинстве указанных источников имеется обширная библиография, позволяющая продолжить самостоятельное изучение того или иного аспекта северокавказской культуры.

Рекомендации по организации работы с литературой.

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

компонент любой научной деятельности. А средством существования и развития науки. За должен изучить и освоить много учебников, ущего специалиста литературы на родном и студентами стоит большая и важная задача - в

совершенстве овладеть рациональными приемами работы с книжным материалом.

Многие студенты (особенно младших курсов) работают с книгой упрощенно и, вследствие этого, не достигают необходимых результатов. Нередко можно наблюдать поверхностное чтение: текст книги не подвергается анализу, обдумыванию, в нем не выделяется главное, существенное, делается попытка усвоить все подряд: и важное, и второстепенное. У некоторых студентов наблюдается торопливое чтение, стремление поскорей дойти до конца статьи, главы и не фиксируется внимание на трудных положениях материала. Есть немало студентов, которые и учебник, и научную литературу читают рассеянно, невнимательно, при чтении не пользуются словарями, справочниками; вследствие чего многие слова, выражения и мысли воспринимаются неточно, а иногда и неверно.

Умение рационально работать над книгой - необходимое и важное качество каждого студента. Любить книги, постоянно изучать их, знать литературу и по своей специальности - первейшая задача. Доказано, что правильно организованное чтение научной литературы чрезвычайно повышает общенаучный и специальный кругозор читающего. Начитанный студент владеет хорошо развитой речью, широким мышлением, блестящей памятью и эрудицией. А эти качества являются важнейшими показателями общей культуры человека.

Педагогической наукой выработан ряд требований для работы с книгой, соблюдение которых поможет каждому студенту взять из книг самое ценное и стать широко образованным и культурным человеком. Каковы же эти требования?

Приступая к работе над книгой, следует сначала ознакомиться с материалом в целом: оглавлением, аннотацией, введением и заключением путем беглого чтения-просмотра, не делая никаких записей. Этот просмотр позволит получить представление обо всем материале, который необходимо усвоить.

После этого следует переходить к внимательному чтению - штудированию материала по главам, разделам, параграфам. Это самая важная часть работы по овладению книжным материалом. Читать следует про себя. (При этом читающий меньше устает, усваивает материал примерно на 25% быстрее, по сравнению с чтением вслух, имеет возможность уделить больше внимания содержанию написанного и лучше осмыслить его). Никогда не следует обходить трудные места книги. Их надо читать в замедленном темпе, чтобы лучше понять и осмыслить.

Помните: нельзя ожидать, чтобы можно было за один раз достигнуть полного выяснения всех особенностей изучаемого материала. Рекомендуем возвращаться к нему второй, третий, четвертый раз, чтобы то, что осталось непонятным, дополнить и выяснить при повторном чтении.

Изучая книгу, надо обращать внимание на схемы, таблицы, карты, рисунки: рассматривать их, обдумывать, анализировать, устанавливать связь с текстом. Это поможет понять и усвоить изучаемый материал.

При чтении необходимо пользоваться словарями, чтобы всякое незнакомое слово, термин, выражение было правильно воспринято, понято и закреплено в памяти.

Надо стремиться выработать у себя не только сознательное, но и беглое чтение. Особенно это умение будет полезным при первом просмотре книги. Обычно студент 1-2 курса при известной тренировке может внимательно и сосредоточенно прочитать 8-10 страниц в час и сделать краткие записи прочитанного. Многие студенты прочитывают 5-6 страниц. Это крайне мало. Слишком медленный темп чтения не позволит изучить многие важные и нужные статьи книги. Обучаясь быстрому чтению (самостоятельно или на

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

до 50-60 страниц в час и даже более!
концентрироваться на важном и схватывать

памяти при работе с книгой (тем более
выписки, зарисовки, составлять схемы, тезисы,
выписывать цифры, цитаты, вести конспекты. Запись изучаемой литературы лучше делать
наглядной, легко обозримой, расчлененной на абзацы и пункты. Педагогика учит - что
прочитано, продумано и записано, то становится действительно личным достоянием
работающего с книгой.

Помни основной принцип выписывания из книги: лишь самое существенное и в
кратчайшей форме!

Какие формы записи можно рекомендовать?

Различают три основные формы выписывания:

1. Дословная выписка или цитата с целью подкрепления того или иного положения,
авторского довода. Эта форма применяется в тех случаях, когда нельзя выписать мысль
автора своими словами, не рискуя потерять ее суть. Запись цитаты надо правильно
оформить: она не терпит произвольной подмены одних слов другими; каждую цитату
надо заключить в кавычки, в скобках указать ее источник: фамилию и инициалы автора,
название труда, страницу, год издания, название издательства.

Цитирование следует производить только после ознакомления со статьей в целом
или с ближайшим к цитате текстом. В противном случае можно выхватить отдельные
мысли, не всегда точно или полно отражающие взгляды автора на данный вопрос в целом.

Помни, однако, что ксеро- и фотокопирование (сканирование) заменяет
расточающее время выписывание дословных цитат!

2. Выписка "по смыслу" или тезисная форма записи.

Тезисы - это кратко сформулированные самим читающим основные мысли автора.
Это самая лучшая форма записи. Все виды научных работ будут безупречны, если будут
написаны таким образом. Делается такая выписка с теми же правилами, что и дословная
цитата.

Тезисы бывают краткие, состоящие из одного предложения, без разъяснений,
примеров и доказательств. Главное в тезисах - умение кратко, закончено (не теряя смысл)
сформулировать каждый вопрос, основное положение. Овладев искусством составления
тезисов, студент четко и правильно овладевает изучаемым материалом.

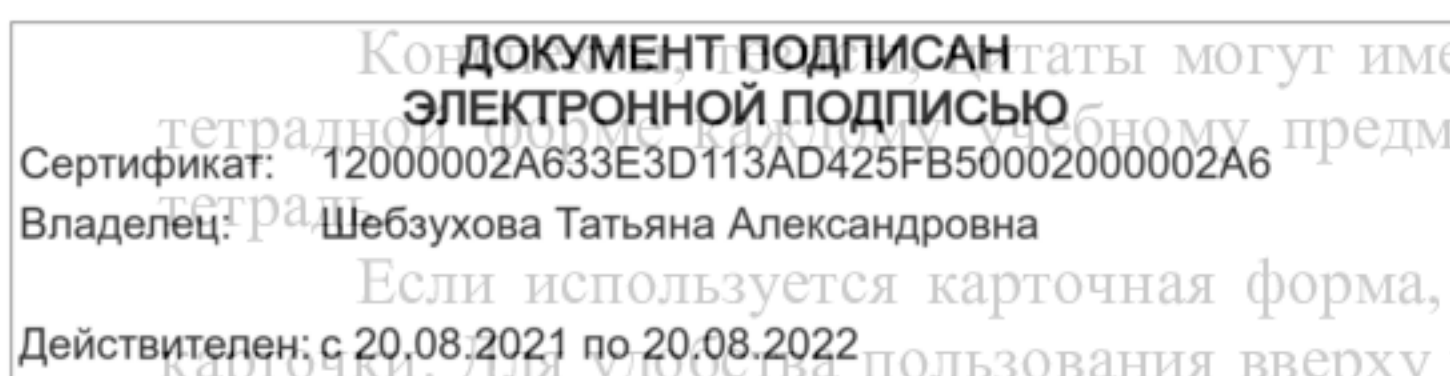
3. Конспективная выписка имеет большое значение для овладения знаниями.
Конспект - наиболее эффективная форма записей при изучении научной книги. В данном
случае кратко записываются важнейшие составные пункты, тезисы, мысли и идеи текста.
Подробный обзор содержания может быть важным подспорьем для запоминания и
вспомогательным средством для нахождения соответствующих мест в тексте.

Делая в конспекте дословные выписки особенно важных мест книги, нельзя
допускать, чтобы весь конспект был "списыванием" с книги. Усвоенные мысли
необходимо выразить своими словами, своим слогом и стилем. Творческий конспект -
наиболее ценная и богатая форма записи изучаемого материала, включающая все виды
записей: и план, и тезис, и свое собственное замечание, и цитату, и схему.

Обзор текста можно составить также посредством логической структуры, вместо
того, чтобы следовать повествовательной схеме.

С помощью конспективной выписки можно также составить предложение о том,
какие темы освещаются в отдельных местах разных книг. Дополнительное указание
номеров страниц облегчит нахождение этих мест.

При составлении выдержек целесообразно последовательно придерживаться
освоенной системы. На этой базе можно составить свой архив или картотеку важных
специальных публикаций по предметам.



ть две формы: тетрадную и карточную. При этом необходимо отвести особую отдельную тетрадь для записей. Если используется карточная форма, то записи следует делать на одной стороне карточки. Для удобства пользования сверху карточки надо написать название изучаемого вопроса, фамилию автора, название и УДК (универсальная десятичная классификация) изучаемой книги.

Карточки можно использовать стандартные или изготовить самостоятельно из белой бумаги (полуватмана). Карточки обычно хранят в специальных ящиках или в конвертах. Эта система конспектирования имеет ряд преимуществ перед тетрадной: карточками удобно пользоваться при докладах, выступлениях на семинарах; такой конспект легко пополнять новыми карточками, можно изменить порядок их расположения, добиваясь более четкой, логической последовательности изложения.

И, наконец, можно применять для этих же целей персональный компьютер. Сейчас существует великое множество самых различных прикладных программ (органайзеров и пр.), которые значительно облегчают работу при составлении выписок из научной и специальной литературы. А используя сеть Internet, можно получать уже готовые подборки литературы

4.1. Методические указания по самостоятельному изучению литературы по темам.

Важным этапом является подбор и изучение литературы по исследуемой теме. Помимо учебной и научной литературы, обязательно использование и нормативно-правовых актов. Нельзя подменять изучение литературы использованием какой-либо одной монографии или лекции по избранной теме. Так же рекомендуется использовать информацию, размещенную на официальных сайтах сети Интернет, ссылки на которые указаны в списке рекомендуемой литературы. В процессе работы над реферативным исследованием и сбором литературы студент также может обращаться к преподавателю за индивидуальными консультациями.

Для более эффективного усвоения информации студенту предлагаются следующие способы обработки материала:

1. **Резюмирование.** Прочитав и изучив литературу и выбранные нормативно-правовые акты (то есть необходимые для составления документов организации) подводится краткий итог прочитанного, содержащий его оценку. Резюме характеризует основные выводы, главные итоги.

2. **Фрагментирование** - способ свертывания первичного текста, при котором в первичном тексте выделяются цельные информационные блоки (фрагменты), подчиненные одной задаче или проблеме. Фрагментирование необходимо, когда из множества разнообразных источников надо выделить информацию, соответствующую поставленной проблеме. Данный способ усвоения информации применим не только к теоретическим источникам, но и к нормативно-правовым актам. Поскольку для разработки документов предстоит исследовать ряд нормативно-правовых актов.

2. **Аннотация** - краткая обобщенная характеристика источника, включающая иногда и его оценку. Это наикратчайшее изложение содержания первичного документа, дающее общее представление. Основное ее назначение - дать некоторое представление о научной работе с тем, чтобы руководствоваться своими записями при выполнении работы исследовательского, реферативного характера. Поэтому аннотации не требуется изложения содержания произведения, в ней лишь перечисляются вопросы, которые освещены в первоисточнике (содержание этих вопросов не раскрывается). Аннотация отвечает на вопрос: «О чем говорится в первичном тексте?», дает представление только о главной теме и перечне вопросов, затрагиваемых в тексте первоисточника.

4. **Конспектирование** - процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо

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

...является записью, позволяющая конспектирующему
нужной полнотой восстановить полученную
информацию. По сути, конспект представляет собой обзор изучаемого источника,
содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Для
того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо

грамотно решить следующие задачи:

- сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение);
- увидеть логико-смысловую суть источника, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли;
- выявить основу, на которой построено все содержание текста;
- определить детализирующую информацию;
- лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Изучая литературу, необходимо самостоятельно анализировать точки зрения авторов, провести самостоятельную оценку чужих суждений. На основе исследования теоретических позиций студент должен сделать собственные выводы и обосновать их.

Не менее важным является анализ существующих нормативно-правовых актов: международных договоров, соглашений, конвенций, документов, принятых в рамках межправительственных организаций и на международных конференциях, национального законодательства государств.

По необходимости, студент может обратиться к преподавателю за индивидуальной консультацией.

Раздел 1. Проблемы правового регулирования трудовых отношений.

Тема 6. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.

1. Трудовой потенциал: сущность и структура.
2. Сущность и формы занятости. Последствия безработицы.
3. Государственная политика в области занятости. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.
4. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

Тема 8. Порядок изменения трудового договора.

1. Перевод на другую работу, в другое предприятие, в другую местность.
2. Порядок изменения существенных условий труда.
3. Временные переводы.

Тема № 9. Основания и процедура прекращения трудового договора.

1. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.
2. Основания и порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон.
3. Система гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
4. Правовые последствия незаконного увольнения работника по инициативе работника и по соглашению сторон.

Раздел 2. Отдельные вопросы правового регулирования трудовых отношений.

Тема 11. Оплата труда.

1. Понятие заработной платы. Методы правового регулирования оплаты труда.
2. Права работника на оплату труда. Тарифная система и система оплаты труда.
3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. Гарантии и компенсации.

Тема 12. Гарантии и компенсации.

1. Понятие гарантийных выплат и доплат. Виды гарантийных выплат и доплат.
2. Правовое регулирование отдельных видов гарантийных выплат и доплат.
3. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.
4. Командировочные расходы и их возмещение.

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

переезде в другую местность. Иные
и компенсации работникам, совмещающим

Тема №13. Внутренний трудовой распорядок и дисциплина труда.

- 2.Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
- 3.Поощрения за труд.
- 4.Дисциплинарная ответственность и ее виды.
- 5.Понятие дисциплинарного проступка.
- 6.Виды дисциплинарных взысканий.
- 7.Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
- 8.Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 14. Охрана труда.

- 1.Охрана труда как институт трудового права. Права и обязанности работников и работодателей по обеспечению охраны труда.
2. Требования охраны труда. Организация охраны труда.
3. Обеспечение прав работников на охрану труда.
4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
6. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.

Тема №15. Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора.

1. Понятие и виды материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работодателей за вред причиненный работнику и ее виды.
3. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику в связи с нарушением им права на труд работника.
4. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
5. Материальная ответственность работника за ущерб, Случаи полной материальной ответственности работников.
6. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинения ущерба.
7. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
8. Определение размера ущерба, причиненного работником, порядок его взыскания.
9. Снижение размера материального ущерба органом по рассмотрению трудовых споров.

Итоговый продукт самостоятельной работы – конспект.

Форма отчетности – собеседование по темам №№ 6,8,9,11 -15.

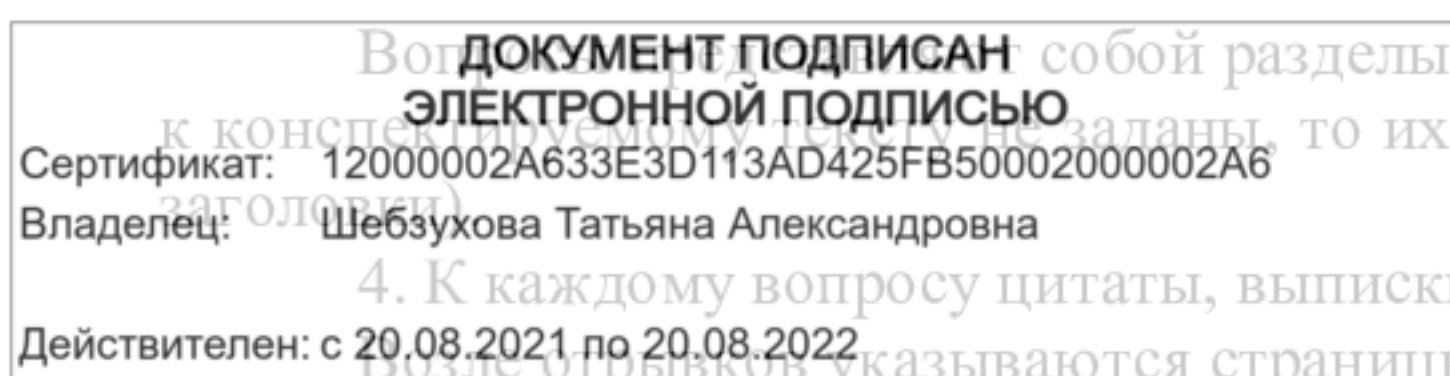
Конспект оформляется письменно самостоятельно от руки в тетради или на отдельных листах.

В конспекте:

- запись идет в соответствии с расположением материала в книге и в основном словами конспектируемого текста.
- если цитировать слишком долго (текст большой), то мысли автора излагаются цитатами и собственными словами.
- цитаты можно и нужно сопровождать своими комментариями, выводами и примерами.

В конспекте должно быть:

- 1 Название конспектируемого произведения.
- 2.Источник с точной библиографической ссылкой.
- 3.Номер вопроса конспекта и его название.



темы того или иного отрывка. Если вопросы нужно сформулировать самостоятельно (как комментарии).

4. К каждому вопросу цитаты, выписки, если текст конспектируется с книги. Если в тексте есть внутреннее деление, то указываются номера отрывков (глав, стихов, аятов и т.п.)

Цитаты и собственные комментарии должны быть четко разграничены.

Все непонятные или малопонятные термины и понятия выписывают отдельно. В словарях нужно найти им определения.

Устный ответ:

На практическом занятии с преподавателем задаются вопросы по конспекту, на которые необходимо привести конкретную цитату-ответ и дать пояснение (комментарий).

Также конспект всегда проверяется в письменном виде.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание вопросов освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание вопросов освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание вопросов освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

5. Методические указания по подготовке к практическим занятиям (круглому столу)

5.1 Цели, задачи и порядок проведения «круглого стола»

«Круглый стол» как одна из организационных активных форм обучения, позволяющих углублять познавательную деятельность обучающихся и укреплять их объективную позицию, имеет большие возможности для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

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

«Круглый стол» является мобилизация и активизация обучающихся на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности.

1. Персофиницированность информации. Участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов).

2. Полифоничность занятия в форме «круглого стола». В процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола».

«Круглый стол» — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями, у учащихся вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важное условие при организации «круглого стола»: нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Основную часть «круглого стола» составляет дискуссия. Дискуссия (от лат. *discussio* — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.

При организации дискуссии в учебном процессе обычно ставятся сразу несколько учебных целей, как чисто познавательных, так и коммуникативных. При этом цели дискуссии, конечно, тесно связаны с ее темой.

Во время дискуссии учащиеся могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента, поэтому неправильно сводить понятие дискуссии только к спору. И взаимоисключающий спор, и взаимодополняющий, взаиморазвивающий диалог играют большую роль, так как первостепенное значение имеет факт сопоставления различных мнений по одному вопросу. Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:

- подготовка (информированность и компетентность) ученика по предложенной проблеме;

— ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Методика проведения круглого стола
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть отнесены к понятиям, учащимся);
Методика проведения круглого стола
Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»:
подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

1. Подготовительный этап включает: выбор проблемы. Выбранная для обсуждения проблема носит междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для студентов с точки зрения развития профессиональных компетенций;

подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);

подбор дискутантов (дискутантами «круглого стола» являются преподаватель и студенты. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур);

подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»). Перед преподавателем (организатором дискуссии) ставятся следующие задачи:

1. Сформулировать проблему и цели дискуссии. Для этого надо объяснить, что обсуждается, что должно дать обсуждение.

2. Провести знакомство участников (если группа в таком составе собирается впервые). Для этого можно попросить представиться каждого ученика или использовать метод «интервьюирования», который заключается в том, что учащиеся разбиваются на пары и представляют друг друга после короткой ознакомительной (не более 5 минут), направленной беседы.

3. Создать необходимую мотивацию, т.е. изложить проблему, показать ее значимость, выявить в ней нерешенные и противоречивые вопросы, определить ожидаемый результат (решение).

4. Установить регламент дискуссии, а точнее, регламент выступлений.

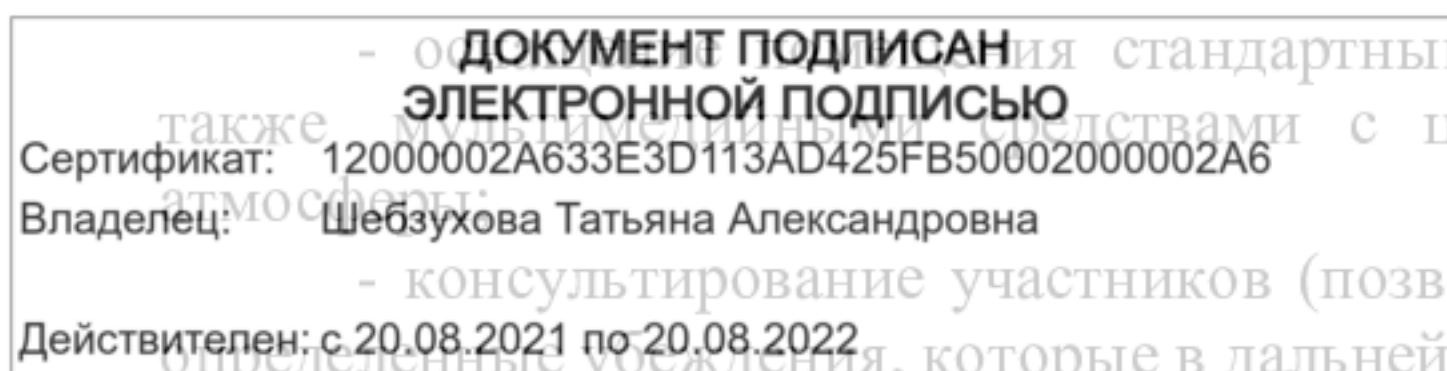
5. Сформулировать правила ведения дискуссии, основное из которых — выступить должен каждый. Кроме того, необходимо: внимательно выслушивать выступающего, не перебивать, аргументированно подтверждать свою позицию, не повторяться, не допускать личной конфронтации, сохранять беспристрастность, не оценивать выступающих, не выслушав до конца и не поняв позицию.

6. Создать доброжелательную атмосферу, а также положительный эмоциональный фон. Здесь преподавателю могут помочь персонифицированные обращения к ученикам, динамичное ведение беседы.

7. Добиться однозначного семантического понимания терминов, понятий и т.п. Для этого с помощью вопросов и ответов следует уточнить понятийный аппарат, рабочие определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата сформирует у учеников установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;



- оборудование (аудио- видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;

- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);

- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола».

2. Дискуссионный этап состоит из:

выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:

- избегания общих фраз;
- ориентация на цели (задачах);
- умении слушать;
- активности в беседе;
- краткости;
- конструктивной критике;

Проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.

Выступления диспутантов и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:

Что в ситуации является главным?

Что вы лично думаете об этом?

Можете ли вы привести аналогичный пример из практики?

Затронуты ли в ситуации другие аспекты, например: этические, психологические?

Как бы вы это оценили?

Каковы последствия принятых решений?

Кого это затронет, на ком отразится?

Не пропустили ли вы важную для правильного решения информацию?

ответов на дискуссионные вопросы;

Подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

3. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

подведение заключительных итогов ведущим;

выработка рекомендаций или решений;

установление общих результатов проводимого мероприятия.

С применением дистанционных технологий возможно проведение «виртуальных круглых столов».

5.2 Тематика «круглых столов»

Раздел 1. Проблемы правового регулирования трудовых отношений.

Тема 2. Источники трудового права.

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
3. Соотношение законодательства о труде РФ с международными источниками трудового права.

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

сточников трудового права.
занятости и трудоустройству.
структура.

Последствия безработицы.

области занятости. Право граждан на
обеспечение занятости и трудоустройство.

4. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

Тема 7. Порядок заключения трудового договора и его условия.

1. Понятие и сущность трудового договора.
2. Субъекты трудового договора.
3. Форма трудового договора и его содержание.
4. Виды трудового договора.

Тема 8. Порядок изменения трудового договора.

1. Перевод на другую работу, в другое предприятие, в другую местность.
2. Порядок изменения существенных условий труда.
3. Временные переводы.

Тема № 9. Основания и процедура прекращения трудового договора.

1. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.
2. Основания и порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон.
3. Система гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
4. Правовые последствия незаконного увольнения работника по инициативе работника и по соглашению сторон.

Раздел 2. Отдельные вопросы правового регулирования трудовых отношений.

Тема №10. Проблемы правового регулирования времени работы и отдыха.

8. Понятие рабочего времени, его правовое регулирование.
9. Виды рабочего времени.
10. Режим и учет рабочего времени.
11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, совместительство).
12. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.
13. Понятие и виды времени отдыха.
14. Порядок предоставления основного оплачиваемого отдыха.

5.3 Критерии оценивания

Оценка *«отлично»* выставляется студенту, если теоретическое содержание дискуссионных тем круглого стола освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если теоретическое содержание дискуссионных тем круглого стола освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если теоретическое содержание дискуссионных тем круглого стола освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент

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

ные формулировки, наблюдаются нарушения программного материала. ставляется студенту, если он не знает материала, допускает существенные ошибки, выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

6. Рекомендуемая литература

1. 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.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30534>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / В.В. Румынина. - 9-е изд., стер. - М. : Академия, 2013. - 224 с.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; Урал.гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2013. - 379 с.