ФГБОУ ВО «АГУ»	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Адыгейский государственный университет»
	Рабочая программа дисциплины
	СМК. ОП-2/РК-7.3.3

«УТВЕРЖДАЮ»
Декан
юридического факультета
_____ А.М. Шадже
«28» августа 2018 г.

Рабочая программа дисциплины
Трудовое право – Б1.Б.11
направление подготовки – 40.03.01 Юриспруденция
направленность – государственно-правовая, гражданско-правовая, уголовно-правовая

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Факультет – юридический

Кафедра – гражданского и трудового права

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского и трудового права протокол «27» августа 2018 г., протокол №1

Зав. кафедрой: к.ю.н., доцент Абесалашвили М.В. _____

Составитель программы: к.ю.н., доцент Пшизова Е.Н. _____

Содержание

Пояснительная записка 3

1. Цели и задачи дисциплины (модуля) 4
2. Объем дисциплины (модуля) по видам учебной работы 4
3. Содержание дисциплины (модуля) 6
4. Самостоятельная работа обучающихся 10
5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля) 32
6. Методические рекомендации по дисциплине (модулю) 33
7. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 46
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модулю) 47
9.Лист регистрации изменений 49

Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция.

Рабочая программа представляет собой совокупность дидактических материалов, направленных на реализацию содержательных, методических и организационных условий подготовки по направлению 40.03.01 – Юриспруденция.

Дисциплина относится к базовой части.

Трудоемкость дисциплины 8 зачетных единиц, 288 ч.

контактная работа:

занятия лекционного типа - 32ч.

занятия семинарского типа - 50 ч.

иная контактная работа - 0,55 ч.

контролируемая письменная работа - 3 ч.

СР — 157,75 ч.

Контроль - 44,7 ч.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые отношения, субъекты трудового права, трудовой договор, дисциплина труда, рабочее время, время отдыха, трудовые споры.

Составитель: Пшизова Е.Н., к.ю.н., доцент кафедры гражданского и трудового права.

1. Цели и задачи дисциплины

Курс **«Трудовое право»** входит в число дисциплин базовой части цикла профессиональных дисциплин высшего профессионального образования для основных образовательных программ юридического профиля**.** Учебная дисциплина «Трудовое право» дает комплексное представление об отрасли российского трудового права, включая теорию трудового права, законодательство о труде, практику его применения. Положения и выводы этой дисциплины формируют исходные знания, имеющие немаловажное значение для понимания смежных отраслей права.

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

профессиональные компетенции (ПК):

1. способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК - 5).
2. способность владеть навыками подготовки юридических документов (ПК-7);
3. способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности (ПК — 16).

Показателями компетенций являются:

знания:

- о предмете и методе трудового права, методологических основах научного понимания общественно — трудовых отношений; закономерностях исторического развития как самостоятельной правовой отрасли трудового права;
- основных теоретических положений системы трудового права и отдельных институтов в сфере правового регулирования труда;
- содержания основных понятий и категорий теории трудового права;
- основ трудового законодательства, с целью его применения при разрешении трудовых споров или в целях защиты трудовых прав работников;
- основных проблем трудового права;

умения:

-владеть понятийным аппаратом теории трудового права; разбираться в содержании нормативных правовых актов о труде;
- толковать и применять законы и другие нормативно-правовые акты в сфере труда;
- разрабатывать документы правового характера и осуществлять их правовую экспертизу, давать квалифицированные заключения и рекомендации;
- принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с требованиями трудового законодательства;
- логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения по проблемам трудового права, свободно оперировать юридическими понятиями и категориями;

навыки:

- сбора и анализа фактической информации по определению видов правоотношений, возникающих в трудовой сфере и находить нормативные акты, иные источники трудового права для решения практических задач;
- применения способов и методов защиты нарушенных прав и законных интересов субъектов трудовых и тесто связанных с ними правоотношений;
- совершенствования своей профессиональной квалификации.

2. Объем дисциплины (модуля) по видам учебной работы.

Таблица 1. Объем дисциплины (модуля) общая трудоемкость ОФО: 8 з.е.

Виды учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		III	IV
Общая трудоемкость	288	144	144
Контактная работа:	69,55	36	33,55
Лекции (Л)	32	16	16
Семинары (С)	50	34	16
Самостоятельная работа (СР)	158	94	64
Курсовая работа (проект)	+	_	+
Контроль	44,7	_	44,7
Иная контактная работа	0,55	0,25	0,3
Контактные часы	85,55	45	40,55
Контролируемая письменная работа	3	-	3
Вид промежуточного контроля		зачет	экзамен

Таблица 2. Объем дисциплины (модуля) общая трудоемкость ЗФО: 8_з.е.

Виды учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		III	IV
Общая трудоемкость	288	144	144
Контактная работа	23,55	10	13,55
Лекции (Л)	10	6	4
Семинары (С)	10	4	6
Самостоятельная работа (СР)	252	130	122
Курсовая работа (проект)	+	_	+
Контроль	12,45	3,75	8,7
Иная контрольная работа	0,55	0,25	0,3
Контролируемая письменная работа	3	-	3

Контактные часы	23,55	13	10,55
Вид промежуточного контроля		зачет	экзамен

Таблица 3. Объем дисциплины (модуля) общая трудоемкость ОЗФО: 8 з.е.

Виды учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		III	IV
Общая трудоемкость	288	144	144
Контактная работа:	23,55	10	13,55
Лекции (Л)	10	6	4
Семинары (С)	10	4	6
Самостоятельная работа (СР)	252	130	122
Курсовая работа (проект)	+	_	+
Контроль	12,45	3,75	8,7
Иная контрольная работа	0,55	0,25	0,3
Контролируемая письменная работа	3	-	3
Контактные часы	-	-	-
Вид промежуточного контроля		зачет	экзамен

3. Содержание дисциплины

Таблица 4. Распределение часов по темам и видам учебной работы ОФО

Модуль	Тема	Объем в часах			
		Всего	Л	С	СР и иные работы
Модуль 1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.	14	2	2	10
	Тема 2. Источники трудового права	14	2	2	10
	Тема 3. Принципы и функции трудового права	14		2	10

	Тема 4. Система правоотношений трудового права	16	2	2	14
	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда	16	2	2	12
Модуль 2	Тема 6.Правовое регулирование занятости и трудоустройства	16	2	2	12
	Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора	16	2	4	10
	Тема 8. Изменение трудового договора	16	1	2	13
	Тема 9. Прекращение трудового договора	16	2	4	10
Модуль 3	Тема 10. Рабочее время	14	2	4	8
	Тема 11. Время отдыха	14	2	2	10
	Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда	14		4	10
Модуль4	Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд	16	2	2	12
	Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность	16	2	2	12
Модуль5	Тема 15. Правовое регулирование охраны труда	14	2	2	10
	Тема 16.Материальная ответственность сторон трудового договора	16	2	2	12
Модуль 6	Тема 17. Защита трудовых прав работников	16	1	2	13
	Тема 18. Индивидуальные трудовые споры	14	2	4	8
	Тема 19. Коллективные трудовые споры.	16	2	4	10
ИТОГО		288	32	50	206

Таблица 5. Распределение часов по темам и видам учебной работы ЗФО

Модуль	Тема	Объем в часах			
		Всего	Л	С	СР и иные работы
Модуль 1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.	16	2		14
	Тема 2. Источники трудового права	12			12
	Тема 3. Принципы и функции трудового права	14			14
	Тема 4. Система правоотношений трудового права	16		2	14
	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда	14			14
Модуль 2	Тема 6.Правовое регулирование занятости и трудоустройства	14			14
	Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора	18	2		16
	Тема 8. Изменение трудового договора	14			14
	Тема 9. Прекращение трудового договора	15		2	13
Модуль 3	Тема 10. Рабочее время	13	2		11
	Тема 11. Время отдыха	14			14
	Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда	14			14
Модуль4	Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд	16	2		14
	Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность	18		2	16

Модуль5	Тема 15. Правовое регулирование охраны труда	14			14
	Тема 16.Материальная ответственность сторон трудового договора	18		2	16
Модуль 6	Тема 17. Защита трудовых прав работников	18	2		16
	Тема 18. Индивидуальные трудовые споры	16		2	14
	Тема 19. Коллективные трудовые споры.	14			14
ИТОГО		288	10	10	268

Таблица 6. Распределение часов по темам и видам учебной работы ОЗФО

Модуль	Тема	Объем в часах			
		Всего	Л	С	СР и иные работы
Модуль 1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.	16	2		14
	Тема 2. Источники трудового права	14			14
	Тема 3. Принципы и функции трудового права	14			14
	Тема 4. Система правоотношений трудового права	16		2	14
	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда	14			14
Модуль 2	Тема 6.Правовое регулирование занятости и трудоустройства	16			16
	Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора	16	2		14
	Тема 8. Изменение трудового договора	16			16

	Тема 9. Прекращение трудового договора	15		2	13
Модуль 3	Тема 10. Рабочее время	13	2		11
	Тема 11. Время отдыха	14			14
	Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда	14			14
Модуль4	Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд	16	2		14
	Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность	18		2	16
Модуль5	Тема 15. Правовое регулирование охраны труда	14			14
	Тема 16.Материальная ответственность сторон трудового договора	16		2	14
Модуль 6	Тема 17. Защита трудовых прав работников	16	2		14
	Тема 18. Индивидуальные трудовые споры	16		2	14
	Тема 19. Коллективные трудовые споры.	14			14
ИТОГО		288	10	10	268

4. Самостоятельная работа обучающихся

Таблица 7. Содержание самостоятельной работы студентов

п/п	Вид самостоятельной работы	Разделы или темы рабочей программы	Форма отчетности
1	Реферат	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Тема 2. Источники трудового права. Тема 3. Принципы и функции трудового права. Тема 4. Система правоотношений трудового права. Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Тема 8. Изменение трудового договора. Тема 9. Прекращение трудового договора.	Реферат

		Тема 10. Рабочее время. Тема 11. Время отдыха. Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда. Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд. Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность. Тема 15. Правовое регулирование охраны труда. Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора. Тема 17. Защита трудовых прав работников. Тема 18. Индивидуальные трудовые споры. Тема 19. Коллективные трудовые споры.	
3	Тестовые задания	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Тема 2. Источники трудового права. Тема 3. Принципы и функции трудового права. Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Тема6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Тема 10. Рабочее время. Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда. Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность. Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора. Тема 17. Защита трудовых прав работников.	Результат тестирования
5	Кейс - задание	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Тема 2. Источники трудового права. Тема 4. Система правоотношений трудового права. Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда. Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность. Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора. Тема 17. Защита трудовых прав работников.	Практическое решение
11	Практическая задача	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Тема 2. Источники трудового права. Тема 3. Принципы и функции трудового права. Тема 4. Система правоотношений трудового права. Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Тема6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Тема 10. Рабочее время. Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда. Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд. Тема 14.	Решение задач

		Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность. Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора. Тема 17. Защита трудовых прав работников.	
12	Курсовая работа	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Тема 2. Источники трудового права. Тема 3. Принципы и функции трудового права. Тема 4. Система правоотношений трудового права. Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Тема6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Тема 10. Рабочее время. Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда. Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд. Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность. Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора. Тема 17. Защита трудовых прав работников.	Курсовая работа

4.1. Темы курсовых работ.

Таблица 8. Темы курсовых работ и краткое содержание

Номер раздела	Наименование и краткое содержание курсовой работы (проекта)
модуль1	**Тема 1. Понятие, предмет и метод трудового права.** Трудовое право, как самостоятельная отрасль, имеет свой предмет и метод. Поэтому определение отрасли трудового права должно указывать на особенности предмета и метода данной отрасли российского законодательства. Следует помнить, что предметом любой отрасли права являются отношения, на регулирование которых направлены правовые нормы. Далеко не все отношения, возникающие в обществе, требуют и имеют правовую регламентацию. Сказанное относится и к отношениям, складывающимся в сфере труда. Человек может трудиться исключительно для себя, например, написать роман, который не публикуется, выращивать картофель на своем дачном участке. Однако указанные отношения не требуют государственного вмешательства. В связи с чем они не урегулированы нормами права. Предмет трудового права - это совокупность однородных общественных отношений, возникающих между людьми в процессе наемного труда и регулируемых нормами трудового права. Метод отрасли права показывает то, как, какими правовыми средствами и способами осуществляется регулирование отношений, входящих в ее предмет. Для трудового права характерен метод сочетания централизованного и договорного регулирования. В таком сочетании может преобладать или централизованное, или договорное регулирование. Это наглядно подтверждается конкретными правовыми институтами. В таких институтах, как коллективный договор, трудовой договор, договорные начала регулирования

	проявляются наиболее отчетливо. В институтах дисциплины труда, охраны труда преобладает централизованное регулирование. Общей характерной чертой метода трудового права является расширение договорного регулирования трудовых отношений с целью согласования интересов работников и работодателей. Вместе с тем, перенесение центра тяжести на соглашение, договор не означает, что государство не вмешивается в этот процесс. Такое вмешательство в условиях перехода к рыночной экономике не только возможно, но и необходимо, чтобы нейтрализовать негативное воздействие рынка на трудовые отношения. Сочетание централизованного и договорного регулирования трудовых отношений реализуется в правовых нормах о труде. В связи с изложенным отрасль трудового права может быть определена как совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенными работодателем функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли.
Модуль 1	**Тема 2. Источники трудового права** Под источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Наиболее важными и известными источниками являются: нормативные правовые акты; нормативные договоры; судебный прецедент; обычай. До недавнего времени трудовое право в нашей стране существовало в форме нормативных правовых актов. Рыночные преобразования, происходящие в настоящее время в экономике нашей страны, находят отражение и в механизме правового регулирования общественного труда, который вынужден теперь опираться не только на нормативно-правовое, но и на договорное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. С этих позиций современное трудовое право России может быть представлено двумя видами источников - нормативными правовыми актами и нормативными договорами. Однако существует и другая точка зрения, согласно которой, трудовое право может быть представлено всеми четырьмя видами источников. Под нормативным правовым актом понимается изданный в установленном порядке акт уполномоченного на то органа государственной власти, органа местного самоуправления или должностного лица, устанавливающий правовые нормы (правила поведения) обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанный на неоднократное применение, действующий независимо от того, возникли или прекратились конкретные правоотношения, предусмотренные актом. Нормативные правовые акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему, которая включает разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные правовые акты. Такую систему обычно именуют системой трудового законодательства подразумевая, однако, в одних случаях совокупность всех нормативных

	правовых актов, в других - только законы о труде. Поскольку право не сводится только к закрепленному нормативными актами позитивному массиву писаных правовых норм, правом считается право, создаваемое участниками общественных отношений.
Модуль 1	**Тема 3. Трудовые отношения.** Общественное отношение принимает форму правового отношения при наличии двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права. Трудовое отношение регулируется нормами права и выступает в форме трудового правоотношения. Наряду с трудовым в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовым или производные от него. Трудовое правоотношение между работником и работодателем возникает на основании такого юридического акта, как трудовой договор. Трудовое правоотношение является центральным (основным) элементом системы, иные правоотношения тесно с ним связаны или выступают как производные от него. Под производными от трудового, или так называемыми тесно связанными с ним, принято называть такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, будущем или в прошлом трудовых отношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно. Производные отношения не имеют самостоятельного значения и не могут существовать без наличия трудового правоотношения. В данную систему входят те общественные отношения по применению труда, которые составляют предмет отрасли трудового права, ныне нашедшие свое закрепление в ч. 2 ст. 1 ТК. Возникновение правоотношений, связанных с трудовыми, не всегда является обязательным. В науке трудового права понятие трудового правоотношения определяется как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект - работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект - работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.
Модуль 1	**Тема 4. Работник как субъект трудового права.** Согласно ст. 20 ТК, работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Для того, чтобы вступить в трудовые отношения и стать работником гражданин должен обладать трудовой правосубъектностью. По общему правилу она наступает с 16-летнего возраста, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, также и ранее указанного возраста. Указанный возрастной критерий трудовой правосубъектности связан с тем, что с этого времени человек становится способным к систематическому труду, что и закреплено в законе (ст. 20, 63 ТК). При этом учитываются физиологические

	особенности, которые свойственны организму подростка: лицам, не достигшим 18-летнего возраста, запрещается работа во вредных и опасных условиях труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК). Трудовая правосубъектность характеризуется законодательством как равная для всех граждан (физических лиц). Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например, пол, возраст, национальность или имущественное положение и другие обстоятельства не должны носить характер дискриминации в сфере труда. Равная для всех трудовая правосубъектность может ограничиваться только федеральным законом, а также по приговору суда, если данное физическое лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной профессиональной либо иной деятельностью. Возможны законодательно установленные границы (пределы) трудовой правосубъектности, например, иностранных граждан и лиц без гражданства. Конституция РФ только гражданам России разрешает принимать участие в управлении делами государства (ст. 32), участвовать в отправлении правосудия (ст. 119). Помимо трудовой правосубъектности физическое лицо (гражданин) наделяется основными правами и обязанностями, закрепленными в ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 ТК. Эти основные права и обязанности, в отличие от иных, именуются статутными, они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых отношений.
Модуль 1	**Тема 5. Работодатель как субъект трудового права.** Согласно ст. 20 ТК, работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации. После регистрации в качестве юридического лица организация может принимать на работу работников, осуществлять предусмотренные учредительными документами виды деятельности. Работодатели - физические лица делятся на две категории: 1) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации или лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (работодатели - индивидуальные предприниматели); 2) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями). Трудовая правосубъектность работодателя - физического лица возникает, по общему правилу, по достижению 18-летнего возраста, при условии наличия у

	него гражданской дееспособности в полном объеме или ранее этого возраста - со дня приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме. Трудовая правосубъектность работодателя - физического лица может также возникать у несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет при условии наличия у них собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей), которые в таких случаях несут дополнительную ответственность по обязательствам несовершеннолетнего работодателя - физического лица. Основные права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами. Это могут быть как руководитель организации, так и коллегиальный исполнительный орган организации. Особенности регулирования их труда установлены гл. 43 ТК. Права и обязанности руководителя организации определяются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором. **Тема 6. Права профсоюзов в сфере труда.** Понятие профессионального союза дано в ст. 2 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 года. Из этой нормы следует, что профессиональный союз - это 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. Правовой характер определения профессиональных союзов позволяет выделить из него обстоятельства, позволяющие признавать общественную организацию профессиональным союзом. Во-первых, к числу таких обстоятельств относится наличие добровольного общественного объединения граждан. Следовательно, членство в профсоюзе носит индивидуальный характер, и членами профсоюза могут стать исключительно физические, а не юридические лица. Для вступления в профсоюз необходимо иметь добровольное волеизъявление. Профсоюз является организацией, вступая в профсоюз, гражданин заключает с ним своеобразный договор на представительство своих прав и интересов. И хотя профсоюз не всегда обладает статусом юридического лица, в силу требований законодательства он признается общественной организацией, представляющей права гражданина, независимо от прохождения уведомительной регистрации, позволяющей получить данный статус. Отсутствие указанной регистрации не является законным основанием для ограничения прав профсоюза на представительство интересов вступившего в профсоюз гражданина. В связи с чем добровольность волеизъявления гражданина на вступление в профсоюз может быть подтверждена исключительно его письменным заявлением. Во-вторых, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие профессиональный союз, относится наличие общих производственных,

	профессиональных интересов по роду осуществляемой деятельности у граждан, являющихся его членами. Наличие или отсутствие общих интересов с лицами, являющимися членами профессионального союза, каждый гражданин находит самостоятельно при вступлении в профсоюз. После ознакомления с уставными документами профсоюза он и может сделать вывод о том, имеются ли у него общие с другими членами профсоюза права и интересы, которые может защищать профсоюз. Свое решение гражданин также выражает либо в заявлении о вступлении в профсоюз, либо в отказе от совершения действий по вступлению в профсоюз. В-третьих, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие профессионального союза, относится представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза. Исходя из определения профсоюза следует, что он получает право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов в силу факта членства гражданина в профсоюзе.
Модуль 1	**Тема 7. Коллективные договоры и соглашения.** Договоренности, достигнутые между сторонами социального партнерства, оформляются в форме правовых актов социального партнерства. В российском законодательстве выделяются два вида правовых актов социального партнерства: коллективные договоры и соглашения. В то же время международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единое понятие - коллективный договор. Правовые акты социального партнерства в российском законодательстве подразделяются на два вида в зависимости от сферы их действия. Коллективный договор действует в рамках одного работодателя, соглашение - в отношении нескольких работодателей. Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Трудовое законодательство не предусматривает обязательное заключение коллективного договора. Но если одна из сторон обратилась к другой с предложением о начале коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения - другая сторона обязана начать переговоры и не позднее 3-х месяцев заключить коллективный договор на согласованных условиях. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Закон (ст. 41 ТК) дает лишь общие рекомендации по содержанию и структуре коллективного договора. Цель ведения коллективных переговоров для работников заключается не в том, чтобы повторить в коллективном договоре правовые нормы, а в том чтобы получить определенные материальные и социальные блага сверх тех, которые они получат и не заключая коллективный договор, а также конкретизировать положения правовых норм, которые изложены в общем виде. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного работодателя, филиалов, представительств.

	Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.
Модуль 2	**Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения.** Одной из характерных черт российского рынка труда является безработица, которая сопровождается различными проблемами социального, экономического и психологического характера. Помимо безработицы российский рынок труда характеризуется также такими негативными моментами, как неполная занятость, неравномерность в распределении трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики, неформальный сектор экономики и ряд других. В современных условиях государство ограничивает свои обязательства оказанием содействия в реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Более конкретно соответствующие направления политики государства сформулированы в Законе РФ от 19.04.1991 г. с изменениями и дополнениями «О занятости населения в Российской Федерации». Политика занятости может иметь пассивный и активный характер. Содержанием пассивной политики является система мероприятий по вовлечению в сферу занятости лиц, потерявших работу и желающих трудоустроиться. При проведении активной политики государство прежде всего создает систему мер по предотвращению незанятости. В целях проведения единой государственной политики занятости, оказания бесплатных услуг в трудоустройстве, профессиональной подготовке и переподготовке, обеспечения социальной защиты временно незанятых граждан Совет Министров РСФСР постановлением от 19.01.1991 г. создал Государственную службу занятости, призванную обеспечить координацию в решении вопросов занятости населения на всей территории России. В настоящее время Федеральная служба по труду и занятости действует на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 г. N 324 и находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.
Модуль 2	**Тема 9. Понятие, форма, содержание и виды трудового договора.** В науке трудового права трудовой договор рассматривается в трех аспектах, как: 1) соглашение о труде в качестве работника; 2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми; 3) институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу

	(заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора). В ТК (ст. 56) трудовой договор определяется как соглашение между работодателем и работником. Признаки трудового договора указанные в ст. 56 ТК позволяют отграничить его от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Отграничение трудового договора от гражданско-правового имеет не столько теоретическое, сколько существенное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. На граждан, работающих по гражданско-правовым договорам, нормы трудового законодательства не распространяются. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч. 2 ст. 68 ТК). Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям законодательства. Под содержанием трудового договора понимаются все его условия, определяющие права и обязанности сторон. В теории трудового права различают два вида условий трудового договора в зависимости от порядка их установления: а) условия, вырабатываемые самими договаривающимися сторонами (непосредственные условия); б) условия, содержание которых не вырабатывается сторонами, так как они уже предусмотрены в законах и иных нормативных правовых актах (производные условия).
Модуль 2	**Тема 10. Заключение трудового договора** Прием на работу граждан осуществляется, как правило, путем заключения трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора закреплен в главе 11 ТК. Для отдельных категорий работников вопросы заключения трудового договора конкретизируются нормами раздела XII ТК. По общему правилу, установленному ст. 63 ТК, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16-ти лет. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК): паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о

	квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК).
Модуль 2	**Тема 11. Прекращение трудового договора.** Трудовой договор прекращается лишь при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основаниями (причинами) прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые признаются законом как юридические факты для прекращения трудового договора. Само по себе наличие в законе основания не прекращает трудового отношения, необходим юридический акт - приказ руководителя организации или работодателя - физического лица о прекращении трудового договора. Прекращение трудового договора означает окончание действия трудового договора и порожденного им трудового отношения, а также увольнение работника. В трудовом законодательстве употребляются три термина: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение. Все они означают прекращение трудового отношения. Но первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, а увольнение употребляется, когда речь идет о работнике. Расторжение трудового договора означает прекращение трудового отношения по инициативе сторон - работника или работодателя, а прекращение - по всем основаниям, установленным законом, в том числе по инициативе сторон. Следовательно, прекращение трудового договора - более широкое понятие, включающее в себя и расторжение трудового договора. При прекращении трудового договора по любому из перечисленных в законе оснований работник подлежит увольнению с работы. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. Все основания прекращения трудового договора сконцентрированы в одной статье - ст. 77 ТК, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых правоотношений к ряду статей ТК, конкретизирующих общие основания. Перечень оснований прекращения трудового договора, установленный ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

Модуль 2	**Тема 12. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.** Согласно ст. 83 ТК трудовой договор подлежит прекращению, в частности, по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: 1) Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Основанием для прекращения трудового договора является повестка военного комиссариата; 2) Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Данный пункт как основание для прекращения трудового договора может быть применен только по отношению к тому работнику, который был принят на работу на место (должность) незаконно уволенного и позднее восстановленного на прежнее место работы (в должности) решением государственной инспекции труда или суда. Основанием для увольнения работника в данном случае будет решение государственной инспекции труда или суда о восстановлении на этой работе работника, ранее ее выполнявшего. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу; 3) Неизбрание на должность. Неизбрание работника на новый срок является правомерным основанием для прекращения с ним трудового договора при условии, что выборы или конкурс проводится в точном соответствии с условиями и порядком, установленными законами, иными нормативными правовыми актами или уставом организации; 4) Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Осуждение работника служит основанием прекратить с ним трудовой договор только при наличии следующих условий: а) работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы; б) приговор суда, которым работник осужден к такому наказанию, вступил в силу; 5) признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Нетрудоспособность работника является основанием для прекращения с ним трудового договора при условии, если имеет место полная утрата трудоспособности и если этот факт установлен медицинским заключением органа (учреждения), в компетенцию которого входит выдача такого заключения, в частности, учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ для приведения работодателями общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства в соответствие с допустимой долей таких работников.
Модуль 2	**Тема 13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.** Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен ч. 1 ст. 81 ТК и содержит 12 оснований, закрепленных

	в соответствующих пунктах. Работодатель вправе уволить работника по своей инициативе только в тех случаях и по тем основаниям, которые предусмотрены законодательством. Увольнение работника без законных оснований или с нарушением установленных правил увольнения влечет за собой восстановление этого работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ). Во всех случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
Модуль 2	**Тема 14. Особенности регулирования труда педагогических работников.** Особенности регулирования труда педагогических работников регулируются гл. 52 ТК РФ. Право на занятие педагогической деятельностью предоставляется лицам, имеющим образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 4 ст. 336 ТК РФ.
Модуль 2	**Тема 15. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.** Законодательное закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению - это тенденция, характеризующая многие страны мира. Среди других прав несовершеннолетних право на труд и его безопасные условия находит юридическое закрепление в правовых актах международного и национального законодательства.

	Данные особенности установленные гл. 42 ТК РФ также продиктованы особой заботой государства о физическом и нравственном здоровье подрастающего поколения, поэтому они имеют немало общих черт с особенностями регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ). Однако ограничения здесь, как правило, строже. Так, применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах не ограничивается, а запрещается. Кроме того, запрещается использование труда несовершеннолетних на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Несовершеннолетние принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Дополнительные льготы предоставляются несовершеннолетним при установлении режима труда и отдыха. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних составляет 31 календарный день (а не 28, как для других работников). Запрещаются направление несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.
Модуль 2	**Тема 16. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.** Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, устанавливаются гл. 44 ТК РФ. Согласно ст. 282 под «совместительством» понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Основные критерии работы по совместительству представляют собой следующие: 1) заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено ФЗ; 2) работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутренне совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство); 3) в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством; Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ. Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными ФЗ, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

	Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
Модуль 3	**Тема 17. Рабочее время как институт трудового права.** Согласно ст. 91 ТК под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.). Вопросы включения указанных временных отрезков в рабочее время решаются работодателем и работником. Принятое ими решение закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка. Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом конкретных условий труда, возрастных и иных особенностей работников и других факторов. В соответствии с этим трудовое законодательство устанавливает следующие виды рабочего времени: - нормальная продолжительность рабочего времени; - сокращенная продолжительность рабочего времени; - неполное рабочее время. Все время работы (включая дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные, праздничные дни, сверхурочные часы и многие другие сведения об использовании рабочего времени) учитывается в табеле учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма N Т-12).
Модуль 3	**Тема 18. Время отдыха как институт трудового права.** Право на отдых - одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ, каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37). При этом следует подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору. Правовому регулированию времени отдыха посвящен раздел V ТК, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК). Согласно ст. 106 ТК время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, понятие «отдых» является условным и не сводится только к восстановлению сил, затраченных во время труда. Время отдыха используется работником для удовлетворения своих личных потребностей, исполнения семейных обязанностей, для отдыха, восстановления трудового потенциала, развития личности, повышения образовательного уровня, укрепления здоровья, участия в различных сферах общественной и культурной жизни, реализации гражданских, политических, социально-экономических прав

	и свобод. Законодательство не регламентирует порядок использования времени отдыха - это прерогатива самого работника, а лишь определяет общие правила его предоставления. Общие правила и гарантии касаются продолжительности периодов отдыха, условий и оснований их предоставления работникам, обязанностей работодателя по предоставлению работникам времени отдыха. Нормы трудового права, регулирующие время отдыха, распространяются на работников всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются. Продолжительность времени отдыха может устанавливаться прямо в законе либо косвенно путем ограничения рабочего времени. Все виды времени отдыха характеризуются тем, что работник в течение этого времени не должен исполнять трудовые обязанности, время отдыха не входит в баланс рабочего времени, но за работником сохраняются место работы, действие трудового договора не приостанавливается, и время отдыха включается в трудовой стаж. Существенное различие между кратковременным отдыхом и отпуском состоит в том, что в первом случае время отдыха, как правило, не оплачивается работодателем, а ежегодный отпуск - это оплачиваемое время отдыха: за период отпуска работнику выплачивается средняя заработная плата.
Модуль 3	**Тема 19. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.** Государство гарантирует общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении. Уровень гарантий и компенсаций работников (установленный ТК РФ), сроки предоставления отпусков без сохранения заработной платы зависят от наличия государственной аккредитации образовательного учреждения и уровня получаемого образования. Так, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: 1) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); 2) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; 3) сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего

	профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.
Модуль 4	**Тема 20. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.** Наряду с мерами поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. От дисциплинарной ответственности следует отличать меры дисциплинарного воздействия, которые представляют собой иные формы дисциплинарного характера (лишение определенных гарантий и компенсаций, установленных локальными нормативными актами), позволяющие работодателю оказывать влияние на работника в целях поддержания трудовой дисциплины. Дисциплинарная ответственность работников является самостоятельным видом юридической ответственности. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником. Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Субъектом дисциплинарного проступка может быть гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или по неосторожности. Объект дисциплинарного проступка - внутренний трудовой распорядок конкретной организации. Объективной стороной здесь выступают вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.
Модуль 5	**Тема 21. Материальная ответственность работодателя перед работником.** Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб (вред),

	возникший вследствие нарушения трудовых прав работников. В юридической литературе выделяются три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от нарушения трудовых прав работника. К первой группе относится возмещение имущественного ущерба, возникшего в результате нарушения работодателем права работника на труд. Вторая группа объединяет случаи возмещения вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания. К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем иных прав работника в трудовом правоотношении, например, права на охрану его личной собственности, в связи с не обеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.
Модуль 5	**Тема 22. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.** Расследование несчастного случая - это, прежде всего выявление в установленном порядке причин, которые привели к несчастному случаю на производстве, а учет несчастных случаев - объективная документальная фиксация каждого такого происшествия. В условиях современного рыночного гражданского оборота значительно возросла потребность в трудовых ресурсах, однако в то же время положение в области охраны труда значительно обострилось. Такое положение во многом обусловлено утратой централизованного способа финансирования затрат на программы по охране труда, что привело к увеличению травм и аварий на производстве. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету, установлены ст. 227 ТК РФ. Таковыми являются случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний). Указанные лица должны находиться при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: а) телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; б) ожог; в) обморожение; г) утопление; д) поражение электрическим током, молнией, излучением; е) укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; ж) повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов. Общим квалифицирующим признаком указанных случаев являются их последствия, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на

	другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших. В настоящее время степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается в соответствии с Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789.
Модуль 6	**Тема 23. Защита трудовых прав граждан.** Защита трудовых прав может рассматриваться как процессуальная деятельность полномочных субъектов, круг которых существенно расширен по сравнению с субъектами, обладающими полномочиями по защите прав человека, гарантированных нормами других отраслей права. Поэтому, наряду с традиционными способами защиты прав человека, в частности с судебной защитой, существуют специальные способы защиты трудовых прав, например, деятельность органов государственного надзора и контроля по защите трудовых прав работников. В ст. 352 ТК РФ дан перечень способов защиты трудовых прав. Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» в данную норму внесены изменения. К числу способов защиты трудовых прав и свобод отнесена судебная защита, из ее названия исключено указание на защиту трудовых прав работников. В связи с изложенным напрашивается вывод о том, что включение в число способов судебной защиты трудовых прав позволяет говорить о защите трудовых прав не только работников, но и работодателей, поскольку в судебном порядке могут быть защищены как права работников, так и права работодателей, тогда как другие способы защиты могут быть применены исключительно для защиты трудовых прав и свобод граждан, как ищущих работу, так и вступивших в трудовые отношения. Следовательно, в законодательстве предусмотрены дополнительные способы защиты трудовых прав работников по сравнению с защитой прав работодателей. Нельзя не заметить, что в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека (ст. 23), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (ст. 6, 7, 8) трудовые права непосредственно связаны с личностью конкретного работника. Поэтому и нормы трудового права, исходя из концепции названных международно-правовых актов, призваны обеспечить защиту личных прав работников. Однако в нормах трудового права (ст. 22 ТК РФ) перечислены права работодателей. Субъективные права работодателей корреспондируют с личными трудовыми правами работников, поэтому нормы трудового права призваны дать примерный перечень прав работников, которые могут быть расширены работодателем за счет собственных средств, а также исчерпывающим образом определить права работодателей, корреспондирующие с обязанностями работника. Исходя из содержания ст. 352 ТК РФ, защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, перечисленных в этой норме,

	использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил.
Модуль 6	**Тема 24. Самозащита работниками трудовых прав.** В статье 352 ТК РФ одним из основных способов защиты трудовых прав названа самозащита работниками трудовых прав. Главой 59 ТК РФ предусмотрено две статьи, которые регулируют порядок самозащиты работниками своих трудовых прав. Согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Право работника отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью вследствие нарушения требований охраны труда, прямо предусмотрено законодательством (ст. ст. 219, 379 ТК РФ). Законодатель специально подчеркивает, что отказ работника от продолжения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья является правомерным действием и не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Отказ работника от выполнения работы в связи с необеспечением его средствами индивидуальной и коллективной защиты нормой закона прямо не предусмотрен, однако ст. 220 ТК РФ устанавливает, что в этом случае работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Таким образом, можно сделать вывод о допустимости отказа от выполнения работы. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Согласно ст. 380 ТК РФ работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Исходя из всего вышеизложенного, каждый работник имеет право на защиту своих прав и свобод, а также интересов, которые охраняются и гарантируются государством. Не стоит забывать, что все гарантии и права сохраняются за работником в полном объеме только в том случае, если он письменно предупредил работодателя или его представителей.
Модуль 6	**Тема 25. Трудовые споры.** Под трудовыми спорами в сфере трудовых отношений принято понимать неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов, условий соглашений, коллективного или трудового договора либо установления и изменения условий труда, включая условия по оплате труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

	По субъектному составу все споры делятся на индивидуальные и коллективные. Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель. Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании закона, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий коллективного или трудового договора. В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники (их представители), а с другой - работодатель (организация), его представители либо работодатели (представители работодателей). Коллективные трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений. По характеру трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. Споры искового характера, возникающие по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективных или трудовых договоров, связаны с подачей заявления (предъявлением иска) в юрисдикционный орган. Это индивидуальные трудовые споры искового характера. Споры неискового характера возникают по вопросам установления или изменения условий труда, как правило, они имеют коллективное значение и соответственно являются коллективными трудовыми спорами. В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) его разрешения в законе федерального уровня (ТК РФ), как того требует Конституция РФ (ч. 4 ст. 37).
Модуль 6	**Тема 26. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.** Глава 60 Кодекса содержит нормы, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры, как и раньше, предусматривают их рассмотрение комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ). В соответствии со статьей 384 Кодекса комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. В соответствии со статьей 391 Кодекса в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник

	обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

4.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.

1. Бабушкин, Д.К. Индивидуальные трудовые споры [Электронный ресурс] / Д.К. Бабушкин. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 137 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87820"
2. Вайпан, В.А. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики [Электронный ресурс] / В.А. Вайпан; под ред. В.А. Вайпан. - М.: Юстицинформ, 2012. - 240 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=209765":://
3. Васильев, А.Д. Охрана и безопасность труда [Электронный ресурс] / А.Д. Васильев. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 199 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140314"
4. Ворон, С.П. Коллективный договор [Электронный ресурс] / С.П. Ворон. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 102 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87219"
5. Драчук, М.А. Локальные нормативные акты организации: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М.А. Драчук. - Омск: Омский государственный университет, 2008. - 316 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237538(15.04.2015"
6. Ершов, В.А. Трудовые отношения с отдельными категориями работников [Электронный ресурс] / В.А. Ершов. - М.: ГроссМедиа, 2010. - 128 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=211315"
7. Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник [Электронный ресурс] / О.Б. Желтов. - 2-е изд., перераб. - М.: Флинта, 2012. - 439 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book
8. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : научно-практическое пособие [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов, В.А. Вайпан. - М.: Юстицинформ, 2012. - 128 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=209778(15.04.2015"
9. Наумова, Р.Л. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями [Электронный ресурс] / Р.Л. Наумова. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. - 176 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book
10. Никольский, В. Трудовое право Российской Федерации. Учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] / В. Никольский. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Евразийский открытый институт, 2011. - 411 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90772"

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – http://www.biblioclub.ru

2. ЭБС АГУ на платформе аппаратно-программного комплекса ООО КДУ – http://adygnet.bibliotech.ru
3. ЭБС «Юрайт» – http://www.biblio-online.ru
4. ЭБС «Лань» – http://www.e.lanbook.com
5. ФГБУ «Российская государственная библиотека» – http://dvs.rsl.ru
6. Некоммерческое партнерство «Ассоциированные региональные библиотечные консорциумы» (АРБИКОН) – http://arbicon.ru/services/
7. ООО «Фактор Плюс» (СПС «Консультант Плюс») – http://www.consultant.ru
8. ООО «Компания АПИ «ГАРАНТ» – http://www.garant.ru

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля).

Таблица 9. Основная литература

№ п/п	Наименование, библиографическое описание
1	Мищенко М.С. Трудовое право. Краткий курс [Электронный ресурс] / М.С. Мищенко. - Минск: Тетра Системс: 2012 — 256 с.- 978 — 985 — 536 — 285 — 3. Режим доступа: http:/ www: biblioclub.ru / index. rhp? page=book&id=136391.
2	Трудовое право. Учебник [Электронный ресурс] / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов, В.В.Курочкина, А.В. Герасимов. - М.: Юнити -Дана. 2012. - 510 с. - 978 — 5 — 238 — 01750 — 1. Режим доступа: http:/ www: biblioclub.ru / index. rhp? page=book&id= 117165.
3	Трудовое право: учебник [Электронный ресурс] / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 510 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117165"
4	Трудовое право [Электронный ресурс] / под ред. Ю. Крохина. - М.: Студенческая наука, 2012. - 1920 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210542(15.04.2015

Таблица 10. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование, библиографическое описание
1	Ахалкаци, О.В. Аудит учета расчетов по оплате труда: практическое пособие [Электронный ресурс] / О.В. Ахалкаци; под ред. В.И. Подольский. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 109 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118250"
2	Забейворота, А.И. Трудовые споры и конфликты. Порядок обращения в суд. Примеры процессуальных документов [Электронный ресурс] / А.И. Забейворота, А.Г. Глисков, А.А. Глисков; под ред. С.Н. Бабурин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Книжный мир, 2010. - 192 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89852(15.04.2015"
3	Куренной, А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Научно-практическое пособие [Электронный ресурс] / А.М. Куренной; под ред. В.А. Вайпан. - М.: Юстицинформ, 2010. - 192 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=209777"

4	Савенко, П.П. Трудовой кодекс и Трудовой договор [Электронный ресурс] / П.П. Савенко. - М.: Лаборатория книги, 2011. - 129 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140832"
5	Субъекты трудового права [Электронный ресурс]. - Омск: Омский государственный университет, 2009. - 336 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237539"
6	Толмачёв, И.А. Заработная плата при упрощенной системе налогообложения [Электронный ресурс] / И.А. Толмачёв. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ГроссМедиа, 2012. - 272 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=212278"
7	Чижов, Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан [Электронный ресурс] / Б.А. Чижов; под ред. В.А. Вайпан. - М. : Юридический Дом «Юстицинформ», 2010. - 152 с. - Режим доступа: httpHYPERLINK "http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=209788"

Таблица 11. Ресурсы информационно-телекомуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Название (адрес) ресурса
1.	http://www.libertarium.ru - библиотека материалов по правовой тематике
2.	http://slovari.yandex.ru/dict/constitution - словари, энциклопедии правовых терминов и понятий
3.	http://ru.wikipedia.org – универсальная энциклопедия теории государства и права
4.	http://interlaw.dax.ru/student/19/G1.htm - Юридический портал права.
5.	http://www.alleng.ru/d/jur/jur089.htm - Образовательные ресурсы Интернета, вопросы и ответы, консультации по курсу «Теория государства и права»
6.	http://lawlist.narod.ru/library/books - комментарии к нормативным актам, сборники законов, учебники, публикации.
7.	http://www.i-u.ru – электронная библиография, книги, статьи.

6. Методические рекомендации преподавателю и методические указания обучающимся по дисциплине.

6.1. Методические рекомендации преподавателю

Изучение курса «Трудовое право» предусматривает осуществление учебной деятельности состоящей из двух частей: обучения студентов преподавателем и самостоятельной учебной деятельности студентов по изучению дисциплины.

Решение задач современного образования невозможно без повышения роли самостоятельной работы студентов над учебным материалом, усиления ответственности преподавателей за развитие навыков самостоятельной работы, за стимулирование профессионального роста студентов, воспитание их творческой активности и инициативы.

Методологическую основу самостоятельной работы студентов составляет деятельностный подход, который состоит в том, что цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, где студентам надо проявить знание конкретной дисциплины. Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Конкретные формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов могут быть самыми различными, в зависимости от цели, характера, дисциплины, объема часов, определенных учебным планом:

подготовка к лекциям, семинарским, практическим и лабораторным занятиям;

реферирование статей, отдельных разделов монографий;

изучение учебных пособий;

изучение и конспектирование хрестоматий и сборников документов;

изучение в рамках программы курса тем и проблем, не выносимых на лекции и семинарские занятия;

выполнение контрольных работ;

написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;

аннотирование монографий или их отдельных глав, статей;

конспектирование монографий или их отдельных глав, статей;

участие студентов в составлении тестов;

выполнение исследовательских и творческих заданий;

написание курсовых и дипломных работ;

составление библиографии и реферирование по заданной теме;

создание наглядных пособий по изучаемым темам;

самостоятельное изучение темы в рамках «круглых столов»;

занятия в архиве, музее, библиографическом отделе библиотеки и др.

С учетом приведенного описания многообразия форм внеаудиторной самостоятельной работы студентов, следует на каждом ее этапе разъяснять цели работы, контролировать понимание этих целей студентами, постепенно формируя у них умение самостоятельной постановки цели и определения задач.

Аудиторная самостоятельная работа может реализовываться при проведении практических занятий, семинаров, во время чтения лекций.

6.2.Методические рекомендации по изучению дисциплины для студентов.

Студентам, осваивающим курс трудового права, рекомендуется изучить отмеченные в программе нормативные акты, воспользоваться методической и другой учебной литературой, указанной в программе и самостоятельно проработать их. Также надо учесть, что трудовое право не остаётся неизменным, его законодательство постоянно совершенствуется. Следствием этого должно быть и постоянное самостоятельное обновление багажа нормативной базы, а также появляющейся периодической и монографической литературы.

Основными дискуссионными проблемами дисциплины являются вопросы оплаты и охраны труда, заключения, изменения и расторжения трудового договора, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, ответственности в трудовых правоотношениях.

Приоритетными формами обучения студентов в рамках аудиторной работы является проведение лекционных и семинарских занятий. Во время лекции предусматривается и краткий опрос студентов по ранее изученным вопросам, краткие дискуссии по проблемным положениям, студенты в конце лекции могут задавать вопросы, уточнять непонятое. Семинарское занятие предполагает самостоятельную подготовку студентов по предложенным вопросам, выступления в форме докладов, чтение и толкование нормативных правовых актов, решение юридических задач, проведение дискуссий по проблемным темам.

Учебным планом подготовки студентов предусмотрена форма итогового контроля в форме зачёта и экзамена по трудовому праву. Целями и задачами такого контроля являются проверка степени усвоения теоретических знаний и формирования у студента умений и навыков решения практических задач по трудовому праву; а также уровня развития навыков самостоятельной работы и овладения методикой исследования при решении конкретных проблем и вопросов.

Трудовое право динамично развивается и изменяется, следовательно, студенту необходимо проверить нормативную базу, используемую при подготовке к зачёту и экзамену, а материалы учебной литературы – на соответствие действующему законодательству.

Для того, чтобы сориентировать студентов при подготовке к семинарским занятиям, прокомментируем темы, выносимые на семинары по курсу «Трудовое право».

Методические указания по организации работы на лекциях

Знакомство с изучаемой дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от студентов требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта.

При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая понять глубинные процессы развития государства и права, политико-правовой мысли как в истории, так и в настоящее время. Несмотря на наличие разных видов лекций, можно дать несколько общих советов по их конспектированию и дальнейшей работе с записями.

1. При написании конспекта необходимо максимально использовать «зрительную» память, чтобы конспект легко воспринимался зрительно. Рекомендуется выделять заголовки, отделять друг от друга вопросы, подчеркивать термины и определения.

2. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

3. Целесообразно не записывать каждое слово лектора, а вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать, используя сокращения.

4. Можно создать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. К примеру, нередко используют такие символы: «кодекс» – большая буква «К», «федеральный закон» – «ФЗ», слово Российская Федерация всегда обозначается буквами «РФ» или одной буквой «Р» и т.д. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

5. Конспектируя лекцию, лучше оставлять поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

6. Необходимо прочитать лекцию перед семинарским занятием по соответствующей теме.

Методические указания по подготовке к семинарским занятиям

Семинар – один из основных видов учебных практических занятий, состоящий в обсуждении обучающимися предложенной заранее темы, а также сообщений, докладов, рефератов, выполненных ими по результатам учебных исследований.

Преимущества семинара как формы обучения состоят в следующем:

- на семинаре студенты учатся выступать, дискуссировать, обсуждать, аргументировать, убеждать, что особенно важно для будущих юристов;
- имеется возможность не просто слушать, но и говорить, что способствует усвоению материала, при этом студенты учатся оперировать необходимой в будущей работе терминологией;
- при подготовке к семинару студентам нередко удается найти исключительно интересные и познавательные сюжеты, что расширяет кругозор всей группы;
- развивается логическое мышление, способность анализировать, сопоставлять, делать выводы.

Чтобы наиболее рационально и полно использовать все возможности семинара как вида занятия, для подготовки к нему студентам также необходимо:

- внимательно прочитать конспект лекции по данной тематике;
- ознакомиться с соответствующим разделом учебника;
- проработать дополнительную литературу и источники;
- решить задачи и выполнить другие письменные задания.

При подготовке к семинару основная задача – найти ответы на поставленные вопросы, поэтому лучше законспектировать найденный материал.

Ниже даются методически рекомендации по подготовке к семинарским занятиям по конкретным темам курса.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.

Приступая к изучению трудового права с данной темы, необходимо прежде всего уяснить, что трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников и работодателей, а также другие тесно связанные с ними отношения, сочетая интересы субъектов трудового права, с интересами всего общества и государства.

Следует обратить внимание на то, что ст. 1 ТК РФ перечисляет отношения, которые составляют предмет трудового права.

Изучая метод трудового права как совокупность средств и способов воздействия на регулируемые правом отношения, важно понять, что он проявляется в правовых нормах и имеет свои особенности. Особое внимание при изучении метода необходимо обратить на то, в чем проявляются единство и дифференциация трудового права, по каким основаниям эта дифференциация проводится.

Представление об отрасли трудового права связано со знанием ее системы, которая, прежде всего, подразделяется на две части — общую и особенную. В свою очередь каждая часть трудового права состоит из институтов и подинститутов, понятие и содержание которых необходимо уяснить студентам.

Тема 2. Источники трудового права

Рассматриваемая тема является одной из важнейших, поскольку ее изучение важно не только в теоретическом, но и практическом применении всего блока законодательства о труде.

Источник трудового права – результаты нормотворческой деятельности государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Формы выражения источников трудового права:

- общеобязательные нормы, издаваемые от имени государства – различные нормативно-правовые акты;
- акты локального нормотворчества самих работников и работодателей;
- соглашения, принимаемые на основе двустороннего или трехстороннего сотрудничества.

Источники трудового права освещены в статье 5 ТК РФ. Важным в изучении выступает система нормативных правовых актов, в которую включаются: законодательные акты, представленные Конституцией РФ, конституциями и уставами субъектов РФ, Трудовым кодексом РФ, Трудовыми кодексами субъектов РФ, отдельными законами (федеративными и региональными); нормативные Указы Президента РФ; Постановления и иные акты Правительства РФ, а также высших органов исполнительной власти субъектов РФ; акты министерств и ведомств РФ, акты отраслевых и функциональных органов исполнительной власти субъектов РФ; правовые акты органов муниципальной власти и местного самоуправления; локальные нормативные акты.

Несомненный интерес представляет рассмотрение причин и исходных теоретических позиций в тех различиях во взглядах ученых при освещении роли и значения, места судебной практики, трудового договора, обычая в системе источников трудового права.

Тема 3. Принципы и функции трудового права

Приступая к изучению данной темы необходимо уяснить, что все отрасли права базируются на определенных основополагающих началах, которые отражают ее сущность — принципах права.

В теории трудового права под принципами понимаются исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных ее отраслей или институтов. Право выступает в виде конкретных установлений (дозволение, веление, запрет и т.д.), а норма права – в виде конкретной модели поведения людей и организаций в различных жизненных ситуациях. Смысл правовой нормы помогает понять ее толкование, а связь ее с другими нормами, пути развития правового регулирования поясняют принципы права. Правовые принципы необходимо отличать от правосознания, которое базируется на оценочных суждениях о праве.

Отличие принципа права от нормы права заключается в следующем:

а) принцип не определен так же конкретно, как норма права (гипотеза, диспозиция, санкция);

б) принципы более долговечны, они определяют содержание действующих норм, а также их развитие в будущем;

в) они служат основой объединения норм в отрасли, правовые институты.

Система основных принципов трудового права получила свое правовое закрепление в ст. 2 ТК РФ.

Тема 4. Система правоотношений трудового права

Изучение данной темы необходимо начать с уяснения сути и содержания трудового правоотношения. Трудовое правоотношение - это урегулированное нормами трудового права общественное отношение, возникающее в сфере труда между работником и работодателем.

Наряду с ними в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовыми или производные от них. Все они складываются в определенную систему, объединенную общей целью.

Необходимо хорошо изучить вопрос о содержании трудового правоотношения, которое является основным элементом его структуры. Структура трудового правоотношения включает в себя: субъект, объект, основания и содержание трудового правоотношения.

Рассматривая вопрос об основаниях возникновения трудовых отношений, важно учесть, что основным юридическим фактом их возникновения является трудовой договор. Иногда его заключению могут предшествовать иные юридические факты, что определяется как сложный юридический (фактический) состав.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда

Приступая к изучению темы «Социальное партнерство в сфере труда», следует уяснить, что социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками и работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, которая направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей. Социальное партнерство базируется на принципах, указанных в ст. 24 ТК РФ.

Студентам следует обратить внимание на нормы, регламентирующие понятие коллективного договора, соглашения, порядок ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, соглашений.

Тема 6.Правовое регулирование занятости и трудоустройства

По данной теме следует провести анализ Закона РФ от 19.04.91 № 1032 — 1 «О занятости населения в Российской Федерации». При этом необходимо обратить внимание на то, как в законе определяются понятия занятости, подходящей работы, а также кого следует считать занятым, а кого безработным.

Важно также знать порядок признания гражданина безработным, выплаты пособия по безработице, его размер и сроки выплаты.

Немаловажное значение имеет система органов, призванных решать задачи обеспечения наиболее полной занятости.

Тема 7. Понятие, виды и содержание трудового договора. Заключение трудового договора

Трудовой договор занимает центральное место в системе трудового права. Студентам необходимо рассмотреть каждый из следующих трех аспектов, в которых рассматривается трудовой договор: а) как форма реализации права граждан на труд; б) как основание возникновения и существования трудового правоотношения; в) как один из центральных институтов трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнение.

Студентам надо знать, кто является сторонами трудового договора, что составляет его содержание, общий порядок заключения трудового договора, в том числе на гарантии при приеме на работу. Особое внимание следует обратить на испытание при приеме на работу.

Тема 8. Изменение трудового договора

Рассматривая вопрос об изменении трудового договора, необходимо охватить три понятия: перевод на другую работу, перемещение на другое рабочее место, изменение условий трудового договора.

Изучая вопрос о переводах, следует дать определение переводов, классифицировать переводы по различным основаниям, а также уметь отграничить перевод от перемещения на другое рабочее место. Студент должен усвоить общие правила перевода.

Тема 9. Прекращение трудового договора

Важное значение имеют нормы об основаниях и порядке прекращения трудового договора- по инициативе работника, работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, а также вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.

Кроме того студент должен уяснить, каков порядок увольнения и производство расчета, что представляет собой выходное пособие и в каких случаях оно выплачивается, порядок расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. При изучении данной темы необходимо руководствоваться судебной практикой.

Тема 10. Рабочее время

Изучение данной темы необходимо начать с анализа понятия рабочего времени. Следует усвоить и содержание таких понятий как норма продолжительности рабочего времени, виды режима рабочего времени, сверхурочные работы, учитывая, что ТК РФ они рассматриваются как один из видов работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Для правильной характеристики указанных понятий необходимо использовать положения ТК РФ и других нормативно — правовых актов, рекомендованных для изучения данной темы. Следует также разобраться с учетом рабочего времени, который призван фиксировать фактически отработанное время каждым работником.

Тема 11. Время отдыха

При изучении времени отдыха необходимо обратить внимание на его виды и порядок предоставления. Важно помнить, что основные виды отдыха и порядок их предоставления регулируются в централизованном порядке. В коллективно-договорном порядке решаются вопросы времени отдыха, которые не урегулированы в законе, либо закрепляются конкретизирующие нормы, главным образом относительно режима его использования.

При изучении вопроса об отпусках важно обратить внимание на изменения, которые внес ТК РФ в порядок их предоставления и его продолжительность (ст. ст. 115, 117, 119, 122 ТК РФ).

Важное практическое значение имеет изучение вопроса о предоставлении отпуска работнику без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Тема 12. Правовое регулирование оплаты труда

При изучении данной темы студенты должны разобраться с понятиями оплата труда и заработная плата. Оплата труда рассматривается как институт трудового права, поэтому студентам важно уяснить особенности данного института, основная из которых — отказ от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников.

Студенты должны также знать, что такое заработная плата, сроки ее выплаты, соотношение с прожиточным минимумом, порядок ее установления, системы заработной платы, тарифная система, виды норм труда. Кроме того, необходимо уяснить понятие гарантии и компенсаций, их виды, основания и порядок предоставления.

Тема 13. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд

Изучая данную тему необходимо уяснить, что дисциплина труда — это строго регламентированный порядок поведения участников трудового процесса или система общеобязательных правил, действующих во время совместной трудовой деятельности. Дисциплина труда обладает следующими признаками: общеобязательность, нормативность, двусторонний характер.

Студентам предстоит усвоить что, нормативную правовую основу дисциплины труда, прежде всего, составляют правила внутреннего трудового распорядка, процедуру утверждения которых нужно изучить.

Тема 14. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность

При изучении данной темы особое внимание следует обратить на вопросы о дисциплинарной ответственности, которая представляет собой обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, подвергнуться дисциплинарному взысканию за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. В основе дисциплинарной ответственности лежит дисциплинарный проступок, каковым признается виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Следует также знать меры взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Установленный в ТК РФ перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим. Иные виды дисциплинарных взысканий могут предусматриваться уставами и положениями о дисциплине труда. Необходимо также усвоить правила применения и снятия дисциплинарных взысканий.

Тема 15. Правовое регулирование охраны труда

Тема «Охрана труда» ориентирует студентов на изучение норм, обеспечивающих реализацию конституционного права работника на труд в безопасных и здоровых условиях. Изучение данной темы следует начать с положений Конституции РФ об охране труда и здоровья граждан (ч. 2 ст.7, ч.3 ст. 37), а также с уяснения основных понятий, закрепленных в ст. 209 ТК РФ.

Необходимо также обратить внимание на следующие важнейшие положения, закрепленные в ТК РФ:

1) об обеспечении приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

2) о праве работника в случаях, предусмотренных ст. 219 ТК РФ отказаться от работы при нарушении работодателем своих обязанностей по охране труда;

3) о льготах и компенсациях работникам, занятых в тяжелых и опасных условиях труда.

В ТК РФ, а также постановлении Минтруда РФ от 24 октября 2003 года № 73 подробно регламентирован порядок расследования несчастных случаев на производстве. Надо выделить основные правила и учесть, что в соответствии со ст. 229 ТК РФ должны быть утверждены формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве.

В трудовом праве предусмотрена особая охрана труда отдельных категорий работников. Охрана труда женщин (гл. 41 ТК РФ) предусматривает, прежде всего, нормы, относящиеся ко всем женщинам (ст. 253 ТК РФ), а также льготы и гарантии для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей. Льготы и гарантии женщинам в связи с материнством распространены на отцов, опекунов и попечителей.

Охрана труда лиц в возрасте до 18 лет включает в себя нормы, направленные на обеспечение их жизни и здоровья с учетом особенностей неокрепшего организма (ст. 265, 266 ТК РФ), а также льготы и гарантии по вопросам приема и увольнения, рабочего времени и времени отдыха, которые установлены также с учетом возраста работников.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора

При изучении темы «Материальная ответственность сторон трудового договора» необходимо уяснить понятие материальной ответственности работников, ее отличие от имущественной ответственности по гражданскому праву, а также от дисциплинарной, административной, уголовной ответственности, которые могут применяться одновременно с материальной.

Студенты также должны знать условия привлечения к этой ответственности сторон трудового договора, это – прямой действительный ущерб; виновное противоправное поведение одной из сторон (действие или бездействие); причинная связь между причиненным ущербом и противоправностью поведения. При этом нужно иметь ввиду, что при определении размера ущерба не учитывается упущенная выгода.

Кроме того, следует обратить внимание на то, что в ТК появилась норма, предусматривающая обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (ст. 239 ТК РФ).

Основным видом материальной ответственности работника является ограниченная, а полная материальная ответственность допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных Кодексом (ст. 243 ТК РФ).

Изучив ответственность работника перед работодателям, студентам важно рассмотреть вопрос об ответственности работодателя перед работником. Такая ответственность наступает за ущерб, причиненный имуществу работника, за незаконное лишение работника возможности трудиться, за задержку заработной платы и др. Новеллой ТК можно признать норму о возмещении работодателем морального вреда, причиненного работнику любыми неправомерными действиями, а не только незаконным увольнением или переводом на другую работу.

Студентам необходимо знать порядок определения размера причиненного ущерба, а также порядок его взыскания. При этом следует учесть, что в ТК появилось новое положение о праве работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника.

Тема 17. Защита трудовых прав работников

При изучении данной темы студенту важно уяснить, что защита трудовых прав представляет собой деятельность, направленную на устранение препятствий в осуществление этих прав, предотвращения нарушений и восстановление нарушенных прав. В законодательстве выделяются следующие способы защиты трудовых прав: самозащита, профсоюзная, государственная.

Необходимо уяснить содержание названных способов защиты, а также отметить существующие различия между ними.

Тема 18. Индивидуальные трудовые споры

Трудовые споры следует рассматривать как явление, свойственное природе трудовых отношений, в основе которого лежат объективные противоречия между интересами работодателя и работника. Эти противоречия обусловлены различием социально-экономического положения работника и работодателя.

Основной целью изучения данной темы является определение сущности и порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Нормы трудового права, определяющие понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права, имеющий собственные принципы.

При рассмотрении этой темы необходимо определить понятие индивидуального трудового спора. Следует иметь в виду, что не любой конфликт между работником и работодателем можно признать индивидуальным трудовым спором, а только тот, который имеет признаки, указанные в ст. 381 ТК РФ.

Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, в зависимости от порядка рассмотрения, от предмета спора и т.д.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров подведомственно комиссиям по трудовым спорам и судам.

Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а судебный порядок, помимо этого, регламентируется ГПК РФ.

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам необходимо обратить внимание на процедуру формирования КТС, ее состав и подведомственность споров, порядок их рассмотрения, а также исполнения и обжалования решения КТС.

В состав КТС входят представители работников и работодателя. Трудовой кодекс не устанавливает обязательности участия в качестве представителей той или иной стороны только членов данного трудового коллектива, нет ограничений и по иным характеристикам (квалификационным, возрастным и т.д.).

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде необходимо обратить внимание на сроки обращения в суд, подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, а также особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в том числе состав лиц, участвующих в деле) и исполнения решений судов по ним.

Тема 19. Коллективные трудовые споры

Основной целью изучения данной темы – уяснить сущность и процедуру разрешения коллективного трудового спора.

Следует иметь в виду, что законодатель закрепил примирительный способ урегулирования разногласий, возникающих в ходе установления, изменения условий труда, а также в случаях нарушения условий коллективных трудовых споров.

Необходимо также отметить роль сторон коллективного трудового спора как субъектов социального партнерства, их права и обязанности в ходе разрешения коллективного трудового спора, а также ответственность, установленной за нарушение процедуры разрешения спора. Учитывая, что целью разрешения коллективного трудового спора является урегулирование разногласий именно мирным путем, путем достижения взаимоприемлемого решения, следует отметить и способы, применяемые в ходе этой процедуры. При изучении материалов, относящихся к коллективным трудовым спорам, нужно обратить внимание, на то, кому предоставлено право на забастовку, добровольное участие в ней, на оформление представительства работников, порядок подготовки и проведения забастовки, признаки незаконности забастовки, порядок признания забастовки незаконной и правовые последствия признания такого факта, гарантии работникам, участвовавшим и не участвовавшим в забастовке, ответственность за проведение незаконной забастовки.

Методические указания по написанию рефератов

Реферат (от лат. refero - докладываю, сообщаю) - краткое изложение в письменном виде содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определённую тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников.

Написание реферата преследует цель приобретения первичных навыков самостоятельного научного поиска, который включает: изучение научной литературы по выбранной теме, анализ различных учебных источников и точек зрения, обобщение материала, выделение главного, формулирование выводов и т. п. При написании рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса трудового права, учится лаконично излагать свои мысли, обобщать тенденцию юридической практики. Кроме того, студент так же учится правильно докладывать результаты своего труда, текстуально оформлять работу.

Подготовка рефератов способствует формированию правовой культуры у будущего юриста, закреплению у него юридических знаний, развитию умения самостоятельно анализировать многообразные общественно-правовых явлений современности, вести в процессе занятий научно-обоснованную полемику по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам и должны охватывать дискуссионные и проблемные вопросы трудового права. В них, на основе тщательного анализа и обобщения научного материала, сопоставляются различные взгляды авторов, определяется собственная позиция студента в изложении соответствующих теоретических аргументов.

Общий перечень тем рефератов, рекомендованный кафедрой, приводится ниже. Однако студент, при желании, может сам предложить ту или иную тему, согласовав ее предварительно с руководителем семинара.

Процесс написания реферата включает в себя:

- выбор темы;
- подбор литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление;
- устное изложение реферата.

После того, как тема реферата выбрана, работу по его подготовке следует начинать с общего ознакомления с данной проблемой путем прочтения соответствующего раздела учебника, конспектов лекций. Получив общее представление о теме, следующий шаг должен быть направлен на более детальное изучение научных источников (журнальных статей, монографий, учебников, учебных пособий, других источников), предварительно подобранных и рекомендованных преподавателем. Однако перечень рекомендованных источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать и те источники, которые им найдены при изучении библиографии по данной тематике.

Чтение научной литературы отличается от чтения художественной. В процессе изучения научной литературы рекомендуется делать выписки. Материал как теоретический, так и практический (примеры, цифровые показатели и т.п.) следует группировать по вопросам, чтобы легче было им пользоваться.

План реферата должен включать:

- *введение*, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы;

- *основной материал*, где раскрывается основное содержание проблемы;

- *заключение*, где излагаются выводы, оценки и предложения (если они имеются);

- *список литературы*, фактически использованной при написании.

При раскрытии основной, содержательной части реферата рекомендуется акцент делать на новых теоретических положениях, которые автор добыл при чтении научной литературы, изданной в последнее время. В первую очередь надо освещать дискуссионные вопросы, исходя из высказанных точек зрения с обязательным обоснованием той точки зрения, которой придерживается автор.

Культура оформления текста – неотъемлемая составная часть учебной работы, поэтому следует обратить внимание на правильное оформление текста реферата, ссылок, цитат, списка литературы и нормативных правовых актов. Наличие грамматических ошибок, неверных ссылок на научные источники или описок отрицательно сказывается на итоговой оценке.

С учетом, что содержание реферата докладывается студентом на семинаре, научном кружке или на научной конференции, то его объем не должен превышать 12 машинописных страниц.

При изложении реферата содержание не следует дословно читать. Необходимо стремиться излагать материал свободно, прибегая только к дословному цитированию точек зрения авторов, приводимых научных понятий или определений. Такая подача значительно улучшает восприятие материала аудиторией. После изложения основных положений реферата надо быть готовым к ответам на, поставленные слушателями, вопросы, а также к дискуссии, т.е. отстаиванию тех выводов, с которыми могут быть не согласны оппоненты.

Методические указания по решению практических задач

Решение задачи – это самостоятельная научно-практическая деятельность обучающегося, которая позволяет судить о степени усвоения материала по ответу, данному им с учетом использованных нормативно-правовых актов и специальной литературы.

Методика решения практических задач следующая. Ознакомившись с условиями конкретной задачи, студент должен, прежде всего, уяснить эти условия, после чего найти необходимые для поиска правильного ответа на поставленный вопрос нормативно-правовые акты или учебный материал. На этой основе им и формулируется ответ на поставленный вопрос. Ответ, однако, не должен быть формальным «да» / «нет». Необходимо, чтобы он, по возможности, содержал юридическую мотивировку, т.е. соответствующую ссылку на необходимые нормативно-правовые акты, нормы которых регламентируют совершение действий, описанных в условиях задачи. В ответе должно быть указано конкретное нарушение правовых требований (в случае наличия таковых), а также названо юридически правильное решение.

ЗАДАЧА

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.
2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?
3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?
4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?
5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?
6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?

По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

Методические указания по подготовке к тестированию

В современной технологии образования тестирование используется в качестве эффективной формы контроля и самоконтроля полученных знаний. Тестирование способствует упрочению и повышению понятийной культуры, профессионального мышления. Поэтому предлагаемые тесты предназначены для изучения и усвоения основных положений дисциплины «Трудовое право», расширения и закрепления знаний, приобретаемых в процессе прослушивания лекционного курса и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

В условиях постоянного дефицита времени тестирование служит эффективным инструментом оперативного и всеобъемлющего опроса по каждой теме во время аудиторных и внеаудиторных занятий по широкому кругу вопросов. В условиях вуза данный способ контроля имеет ряд неоспоримых преимуществ. Во-первых, при его использовании существенно экономится учебное время. Во-вторых, данным способом можно опросить неограниченное количество студентов. В-третьих, его можно применять как на семинаре, так и перед лекцией. В-четвертых, он позволяет преподавателю в любой момент изменить порядок, изъять или заменить отдельные тестовые задания. В-пятых, данная форма контроля дает достаточно надежный результат, поскольку опрос проводится по большому числу вопросов и «элемент угадывания» не имеет существенного значения.

Немаловажно и то, что все тестируемые находятся в равных условиях. Все это делает данную форму контроля убедительной не только для преподавателя, но и для самих студентов.

Таким образом, тестирование в значительной степени способствует повышению эффективности образовательного процесса и позволяет решить, по крайней мере, две основные задачи:

а) объективно оценить успеваемость студентов на любом этапе их обучения;

б) выявить тот круг вопросов, которые студенты усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности, в том числе: лекций, практических занятий и самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа является наиболее эффективным видом бучения, ориентированным на приобретение студентами правовых знаний, навыков и умений, а также их применение в дальнейшей профессиональной деятельности.

В результате регулярной самостоятельной работы, а также занятий под руководством преподавателя студенты должны: иметь представление об основных современных правовых системах, об основных теориях происхождения государства и права; знать понятийный аппарат и ключевые положения общей теории государства и права, основные понятия отдельных отраслей российского права; уметь применять полученные теоретические знания на практике, а также разрешать правовые коллизии с помощью нормативных правовых актов.

Самостоятельная работа обучающихся складывается из нескольких составляющих:

- работа с текстами: учебниками, нормативными материалами, историческими первоисточниками, дополнительной литературой, в том числе материалами из Интернета, а также проработка конспектов лекций;
- участие в работе семинаров, студенческих научных конференций, олимпиад;
- написание докладов, рефератов, курсовых и дипломных работ, составление графиков, таблиц, схем;
- участие в коллоквиумах, деловых играх;
- тестовый самоконтроль текущих знаний;
- подготовка к зачетам и экзаменам непосредственно перед ними.

Для более эффективной организации самостоятельной работы студентов прокомментируем основные виды этой деятельности.

7. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

▪ для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

▪ для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

▪ для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

▪ для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

▪ для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

▪ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе обучение используются следующие технические средства обучения:

- аудиторный фонд юридического факультета, включая Конференц-зал;

- библиотечный фонд Научной библиотеки АГУ;

- методический кабинет юридического факультета АГУ;

- компьютерный класс с установленными программами Open Office, Skype, СПС Консультант Плюс, Гарант;

– мультимедийное оборудование (интерактивная доска, проекторы, ноутбуки) для проведения интерактивных лекций, презентаций.

Комплект лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

1. Microsoft Win Starter 7 Russian Academic OPEN…(лицензия № 48824880);
2. Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN… (лицензия № 46408087).

9. Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номера листов			Основание для внесения изменения	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	заменяемых	новых	Аннулированных					
1.	31- 48			Приведение в соответствие с ФГОС		Гайдарева И.Н. Пшизова Е.Н.	17.03.2021	17.03.2021