

**Приложение 1 к РПД Б1.О.18.03 Трудовое право
44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
Направленность (профили) - История. Право
Форма обучения – очная
Год набора - 2020**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.	Кафедра	Теории государства и права
2.	Направление подготовки	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
3.	Направленность (профили)	История. Право
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.О.18.03 Трудовое право
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2020

I. Методические рекомендации по организации работы студентов во время проведения лекционных и практических занятий

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам практического занятия, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки

выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практического занятия может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает с использованием технологической карты дисциплины, размещенной на сайте МАГУ.

II. Планы практических занятий

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права (1 час)

План

1. Трудовое право, как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.
2. Предмет трудового права. Метод правового регулирования трудовых отношений.
3. Система трудового права как отрасли права.
4. Соотношение системы науки трудового права и системы законодательства о труде.
5. Виды, содержание, значение принципов правового регулирования труда.

Литература: НПА, [1, с. 7-36].

Вопросы для самоконтроля

1. Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем. Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?
2. По мнению студента Семенова, источниками трудового права также являются постановления Конституционного Суда Российской Федерации и правовой обычай. Можно ли их включать в систему источников трудового права России?

Задание для самостоятельной работы:

1. Реферативное задание: «Единство и дифференциация правового регулирования труда».

Решите задачи:

Задача № 1.

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача № 2.

Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

Задача № 3.

Гражданка России Потапова выехала за границу на постоянное место жительства и заключила там трудовой договор с зарубежным филиалом российской организации.

Какое трудовое законодательство распространяется на Потапову?

Задача № 4.

По мнению студента Семенова, источниками трудового права также являются постановления Конституционного Суда Российской Федерации и правовой обычай.

Можно ли их включать в систему источников трудового права России?

Задача № 5.

Председатель приемной комиссии вуза в феврале 2006 г. обратился к ректору с заявлением о замене отпуска денежной компенсацией, поскольку он не использовал свой отпуск с 1996 г., т.е. десять лет. Руководство вуза пояснило, что частично заменить его удлиненный отпуск вуз вправе только начиная с 2003 г., а за прошлое время он должен отгуливать дни отпуска по частям. Денежную компенсацию за все время неиспользованного отпуска он может получать только при увольнении.

Оцените правомерность объяснений руководства вуза.

Тема 2. Источники трудового права (1 час)

План:

1. Понятие, особенности и виды источников трудового права. Классификация источников трудового права. Международные документы в сфере труда.
2. Основные источники трудового права Российской Федерации. Трудовой кодекс (общая характеристика).
3. Общая характеристика других важнейших законов как источников трудового права. Подзаконные нормативные акты (Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, Акты ведомств и министерств и др.).
4. Законодательства субъектов РФ в сфере труда.
5. Судебная практика в трудовом праве и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений.

Литература: НПА, [1, с. 36-51].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какие существуют подходы к определению понятия «охрана труда»?
2. Какие группы норм включает институт охраны труда?
3. Какие нормативные акты содержат требования в области охраны труда и какие субъекты уполномочены их принимать?
4. Обязательно ли проведение проверки всех рабочих мест при аттестации рабочих мест по условиям труда?
5. Какие виды инструктажа существуют? В чем их отличия? Какими нормативными актами регулируются данные отношения?

Задание для самостоятельной работы:

Решите задачи:

Задача № 1.

Работник ликвидируемой в связи с банкротством организации обратился в суд с заявлением о взыскании задолженности по заработной плате в привилегированном порядке, как это предусмотрено Конвенцией МОТ № 173 «Защита прав работников при неплатежеспособности работодателей». Суд отказал в применении данной конвенции, поскольку она на момент обращения не была ратифицирована.

Может ли правоприменитель руководствоваться нератифицированной конвенцией? Каково значение Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда в применении конвенций МОТ?

Задача № 2.

Работник самовольно использовал полагающийся ему на основании ст. 173 ТК РФ учебный отпуск, так как работодатель отказался предоставить этот отпуск в период проведения сессии в учебном заведении, где учится работник. Работодатель уволил работника за прогул. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о восстановлении на работе и оплате времени отпуска и вынужденного прогула. В обоснование заявления работник сослался на п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в котором говорится о том, что не является прогулом использование дней отдыха, предоставление которых не зависело от усмотрения работодателя. Государственная инспекция труда отказала в удовлетворении заявления работника, посчитав, что постановление Пленума Верховного Суда РФ источником права не является, а в ТК РФ самовольное использование дней отдыха не предусмотрено.

Соответствует ли позиция государственной инспекции труда требованиям законодательства?

Задача № 3.

Руководитель организации нефтегазовой отрасли издал распоряжение о взыскании штрафа за каждое опоздание работников на работу в размере от 500 до 1000 рублей. Работник, который был подвергнут такому штрафу, обратился в суд, который вынес решение о признании действий руководителя незаконными и о возврате суммы штрафа работнику. Затем и другие работники, подвергнутые штрафу, обратились к руководителю организации с заявлением о возвращении сумм штрафов на основании вынесенного решения суда.

Юридический отдел организации дал ответ, из которого следовало, что решение суда действует по отношению к одному работнику, оно не является источником права. Действия руководителя по отношению к другим работникам суд незаконными не признавал.

Правомерен ли ответ юридического отдела?

Тема 3. Субъекты трудового права (2 часа)

План:

1. Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание.
2. Организация как субъект трудового права. Другие субъекты, в том числе обладающие правом приема на работу. Характеристика их основных прав и обязанностей.
3. Граждане как субъекты трудового права, их основные права и обязанности. Трудовые права иностранцев и лиц без гражданства.

4. Управление организацией. Собственник или уполномоченные им органы (руководитель организации) как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации. Администрация как субъект трудового права.
5. Понятие трудового коллектива. Нормативные акты, определяющие их деятельность. Полномочия трудового коллектива, их классификация. Органы трудового коллектива (общие собрание, совет). Участие трудового коллектива в управлении организацией, в локальном регулировании условий труда.
6. Выборные профсоюзные органы в организациях как субъекты трудового права.

Литература: НПА, [1, с. 55-72].

Вопросы для самоконтроля

1. Какие критерии существуют для классификации субъектов трудового права?
2. В чем состоит отличие трудовой правоспособности от гражданско-правовой?
3. Каковы права и обязанности граждан как субъектов трудового права?
4. Каковы полномочия руководителя организации?
5. Каковы права и обязанности администрации как субъекта трудового права?
6. Какие существуют органы трудового коллектива?
7. Какие права и обязанности существуют у выборных профсоюзных органов?

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

На заводе «Красный путь» действует три первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников. Каждая из них направила директору завода предложение вступить в переговоры о заключении коллективного договора, однако он всем отказал, пояснив, что они не представляют интересы большинства работников.

Оцените позицию директора завода. Каким образом можно решить сложившуюся ситуацию?

Задача № 2.

Первичная профсоюзная организация средней школы обратилась в районный департамент образования с предложением о заключении коллективного договора. Представитель департамента сообщил в письменной форме выборному профсоюзному органу школы, что департамент образования, несмотря на то, что осуществляет финансирование школы, работодателем не является, поэтому коллективный договор заключить не может.

Дайте правовую оценку позиции департамента образования. С кем следует вступить в коллективные переговоры профкому школы?

Задача № 3.

В первичную профсоюзную организацию обратились работники – не члены профсоюза с просьбой представлять их интересы при заключении нового коллективного договора. Руководитель профсоюза согласился, но поставил условие о заключении договора, в котором будет оговорена сумма за предоставленные услуги по представлению интересов.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача № 4.

Иванов работает художником в конструкторском бюро ОАО «Приборстрой». Работодатель заключил с Ивановым договор подряда.

В ОАО «Приборстрой» действует коллективный договор, заключенный между работодателем и трудовым коллективом.

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда (2 часа)

План:

1. Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.
2. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений.
3. Понятие и значение соглашений: нормативные акты, регулирующие договорный метод регулирования трудовых отношений. Виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений. Действие соглашений, изменения и дополнения соглашений. Контроль за выполнением соглашений.
4. Понятие и значение коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора.
5. Ответственность за уклонение от участия в переговорах и за невыполнение соглашений и коллективных договоров.

Литература: НПА, [1, с. 72-88].

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое социальное партнерство в сфере труда?
2. Каковы общие правила ведения коллективных переговоров?
3. Какие нормативные акты регулируют заключение соглашений?
4. Каков порядок и сроки разработки и заключения соглашений?
5. Как осуществляется контроль за выполнением соглашений?
6. В каком порядке заключается коллективный договор?
7. Какова структура и содержание коллективного договора?
8. Какая ответственность предусмотрена за уклонение от участия в переговорах и за невыполнение соглашений и коллективных договоров?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

Соседки по дому Захарова и Дмитриева решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время не работала, поскольку занималась воспитанием несовершеннолетней дочери. Дмитриева была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11 день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Дмитриевой объяснили, что право на пособие у нее возникнет через три месяца после увольнения.

Законны ли действия центра занятости?

Задача № 2.

Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией в Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока

трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский районный центр занятости. Центр занятости отказал в регистрации.

Оцените правомерность действий центра занятости.

Задача № 3.

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Тема 5. Занятость населения и трудоустройства (2 часа)

План:

1. Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения». Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
2. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Пособие по безработице.
3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

Литература: НПА, [1, с. 101-127].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите основные принципы государственной политики в области занятости населения.
2. Что такое занятость граждан?
3. Кто считается занятым?
4. Каковы основные права и обязанности безработного?
5. Какие существуют формы трудоустройства?
6. Какая работа считается подходящей?
7. В каком порядке осуществляется регистрация безработных граждан?
8. Как исчисляется размер пособия по безработице? Каковы сроки его выплаты?

Задание для самостоятельной работы:

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

Признак подходящей работы	Характеристика

2. Подготовьте краткий реферат по следующим вопросам:
 1. Служба занятости - понятие и функции.
 2. Трудоустройство граждан РФ за границей.

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

Соседки по дому Захарова и Дмитриева решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время не работала, поскольку занималась воспитанием несовершеннолетней дочери. Дмитриева была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11 день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Дмитриевой объяснили, что право на пособие у нее возникнет через три месяца после увольнения.

Законны ли действия центра занятости?

Задача № 2.

Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 рублей. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Задача № 3.

Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией в Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский районный центр занятости. Центр занятости отказал в регистрации.

Оцените правомерность действий центра занятости.

Задача № 4.

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Задача № 5.

Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 рублей. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Тема 6. Трудовой договор (4 часа)

План:

1. Понятие трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Стороны трудового договора.
2. Содержание трудового договора.

3. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Оформление приема на работу.
4. Виды трудовых договоров и их классификация. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
5. Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов. Отстранение от работы. Совмещение, совместительство.
6. Прекращение трудового договора: понятие, основания и порядок.
7. Порядок заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства, проживающими на территории России.

Литература: НПА, [1, с. 127-149].

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие трудового договора.
2. В чем различие между трудовым и гражданско-правовым договорами?
3. Кто является сторонами трудового договора?
4. Каково содержание трудового договора?
5. Каков порядок заключения трудового договора?
6. Что такое перевод на другую работу?
7. Что является основаниями отстранения от работы?
8. Каковы основания прекращения трудового договора?

Задание для самостоятельной работы:

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора от договора подряда.
2. Составьте таблицу:

Категория работников	Срок испытания при приеме на работу	Норма права

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 2.

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Задача № 3.

Два работника за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пиво с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий двух работников.

Задача № 4.

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

Тема 7. Рабочее время и время отдыха (2 часа)

План:

1. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени (рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня). Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время.
2. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Особенности режима рабочего времени: графики сменности работы, вахтовый метод организации работ, скользящие (гибкие) графики работ. Дежурства и их правовой режим.
3. Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.
4. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания; междудневный перерыв; выходные дни; праздничные нерабочие дни.
5. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
6. Ежегодный основной отпуск (порядок предоставления, продолжительность).
7. Дополнительные отпуска (виды и порядок предоставления).
8. Отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника, по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам) и порядок их предоставления.

Литература: НПА, [1, с. 208-230].

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под рабочим временем?
2. Что считается сверхурочной работой?
3. В каких случаях допускается сверхурочная работа?
4. Понятие и виды времени отдыха?
5. Какие существуют виды перерывов в течение рабочего дня?
6. Какие существуют виды отпусков?
7. Каков порядок предоставления ежегодного основного отпуска?
8. В каких случаях работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы?

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

Смирнова каждый год брала годовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней и одновременно отпуск без сохранения заработной платы на месяц. Руководитель ей оплачивал годовой отпуск из расчета 25 календарных дней, так как месяц работница в год не работает и отпускные за этот месяц не положены.

Прав ли руководитель организации?

Задача № 2.

Работодатель, составляя график отпусков на 2007 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

Задача № 3.

Работник поступил на работу в порядке перевода от другого работодателя. При переговорах о переводе ему было обещано новым работодателем, что после трудоустройства в новой организации он получит ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в летний период до истечения шести месяцев работы, так как в то время он был несовершеннолетним. В новом трудовом договоре это условие не было отражено. После перехода работнику отказали в предоставлении отпуска в летнее время, сославшись на утвержденный график отпусков и на то, что работник уже совершеннолетний. Работник, полагая, что его право было нарушено, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должно быть принято КТС?

Задача № 4.

Работодатель, составляя график отпусков на 2018 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

Тема 8. Заработная плата. Гарантии и компенсации (2 часа)

План:

1. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.
2. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) в бюджетной сфере. Аттестация, установление разрядов. Понятие и виды стажа. Надбавки и доплаты.
3. Локальное регулирования оплаты труда. Право организаций самостоятельно определять формы, систему и размеры оплаты труда.
4. Договорная форма оплаты труда. Ее особенности.
5. Система оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Нормы выработки и сдельные расценки. Порядок их установления.
6. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств).
7. Порядок оплаты труда. Сроки выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из него.
8. Понятие, правовые основания и виды гарантийных выплат и доплат. Их сходства и различие с заработной платой.
9. Понятие компенсационных выплат. Компенсационные выплаты при командировках. Компенсации при переезде на работу в другую местность. Компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Литература: НПА, [1, с. 248-275].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каков порядок оплаты труда. Сроки выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из него?
2. Каково понятие, правовые основания и виды гарантийных выплат и доплат. Каковы их сходства и различие с заработной платой?
3. Что значит понятие компенсационные выплаты?
4. Каковы компенсации работникам, совмещающим работу с обучением?

Задание для самостоятельной работы:

Решите задачи:

Задача № 1.

Начальник заготовительного цеха меховой фабрики 25 марта издал приказ, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышались нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы завышенными, не соответствующими условиям и организации труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган предприятия с требованием обязать начальника цеха отменить приказ.

Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке и при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки на конкретном предприятии?

Задача № 2.

В связи с подготовкой автомашин к ежегодному техническому осмотру главный инженер автотранспортного предприятия предложил группе ремонтных рабочих во главе с инженером-механиком остаться на три часа для завершения неотложных работ. Однако в этот день завершить все работы не удалось, и тем же работникам на следующий день снова было предложено остаться на работе на три часа.

При получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц рабочие обнаружили, что в таблице учета рабочего времени сверхурочная работа, выполненная ими, не значится. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам, и выполненная в это время работа должна быть произведена в нормальное рабочее время. Кроме этого, для выполнения сверхурочных работ требуется согласие выборного профсоюзного органа. Рабочие обратились в КТС предприятия с заявлением обязать администрацию оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести КТС по существу спора? Как должен решиться вопрос относительно всех участников выполненной работы?

Задача № 3.

Начальник планового отдела К. Чернов в связи с временной нетрудоспособностью отсутствовал на работе два месяца. Его должностной оклад – 10 тыс. руб. Исполнение обязанностей начальника отдела было возложено на его заместителя Сушина, месячный оклад которого составляет 8 тыс. руб. По итогам работы предприятия в декабре начальнику К. Чернову причиталась премия в размере 6 тыс. руб., а заместителю Н. Сушину – в размере 25% месячного оклада.

Имеет ли Н. Сушин право на доплату к своему окладу на время замещения? Полагается ли Сушину за время замещения К. Чернова премия, равная причитающейся начальнику отдела?

Задача № 4.

В трудовом договоре с Е. Пашкиным, который принят на работу в ООО инженером по снабжению, предусмотрено условие о выплате ему 10% средств, сэкономленных при закупке материалов. Однако ООО указанные суммы не выплачивало, и Пашкин обратился с заявлением о взыскании заработной платы в КТС. Ответчик требования Е. Пашкина не признал и пояснил, что закупка материалов – непосредственная обязанность данного работника, за которую он получает заработную плату. Кроме того, администрация ООО сослалась на то, что сразу после приема на работу Пашкина в ООО был заключен коллективный договор, которым оговорены условия премирования работников, выплаты от сэкономленных сумм там не предусмотрены. Коллективный договор (как акт более высокой юридической силы) отменяет действие ранее заключенных трудовых договоров, в том числе заключенного с Пашкиным. Дополнительным аргументом, по мнению работодателя, является тот факт, что Е. Пашкин непосредственно участвовал в разработке и принятии коллективного договора.

Решите спор от имени КТС.

Тема 9. Дисциплина труда (2 часа)

План:

1. Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.
2. Внутренний трудовой распорядок. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Локальные нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок.
3. Права и обязанности работников и работодателей.
4. Меры поощрения по трудовому праву. Виды, основания и порядок применения мер поощрения.
5. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Дисциплинарный проступок. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Другие меры воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Литература: НПА, [1, с. 289-303].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какие существуют права и обязанности работников и работодателей?
2. Что такое трудовая дисциплина?
3. Какие предусмотрены методы обеспечения трудовой дисциплины?
4. Меры поощрения по трудовому праву?
5. Какие предусмотрены виды и основания мер поощрения?
6. Какие предусмотрены виды мер взыскания?
7. Каков порядок наложения мер дисциплинарного взыскания?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой поступок?

Задача № 2.

Работнику ООО «Метиз», совершившему дисциплинарный проступок, был объявлен выговор с предупреждением о последующем увольнении. Предварительно работодатель в трехдневный срок затребовал объяснение, которое работник дал. Работодатель издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, работник был ознакомлен с ним под роспись на второй день после издания приказа.

Соответствует ли порядок наложения дисциплинарного взыскания требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

Задача № 3.

В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95% персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

- 1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;
- 2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;
- 3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 1 доллар за минуту опоздания или работник лишается 1/10 части месячной премии;
- 4) определен список причин, которые считаются уважительными для пункта 5 и подпункта «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка Трудовому кодексу Российской Федерации?

Задача № 4.

Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2006 г. объявить Иванову выговор и уволить».

Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?

Задача № 5.

Работница, имеющая трехлетнего ребенка, появилась на работе в нетрезвом состоянии. Работодатель составил акт и издал приказ об увольнении работницы. Приказ на второй день после издания был предъявлен работнице под расписку.

Возможно ли увольнение работницы?

Тема 10. Охрана труда (2 часа)

План:

1. Международные трудовые нормы по безопасности и гигиене труда.
2. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Законодательство РФ об охране труда.
3. Правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии.
4. Организация охраны труда. Правила по охране труда, обязательные для администрации и для работников.
5. Особенности регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников: женщин, несовершеннолетних, лиц с ограниченной трудоспособностью.
6. Система органов, осуществляющих контроль и надзор за охраной труда.
7. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.

Литература: НПА, [1, с. 343-360].

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы особенности регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников: женщин, несовершеннолетних, лиц с ограниченной трудоспособностью?
2. Какова система органов, осуществляющих контроль и надзор за охраной труда.
3. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

При проверке соблюдения правил охраны труда в ОАО «Стройконструкция» уполномоченный по охране труда профсоюзной организации выявил отсутствие инструкций по охране труда в цехе железобетонных изделий, а также отсутствие сведений в журнале о первичном инструктаже по технике безопасности при приеме на работу, о чем был составлен акт.

Кто из должностных лиц ОАО «Стройконструкции» должен понести ответственность и какую? Можно ли считать нарушениями служебных обязанностей отсутствие инструкций и непроведение инструктажа?

Задача № 2.

При заключении коллективного договора представители профсоюзного комитета потребовали предусмотреть выдачу дополнительной спецодежды для слесарей-сантехников, поскольку комбинезоны изнашиваются ранее установленного срока, а также предусмотреть теплую верхнюю одежду для рабочих, обязанных при авариях проводить работы на улице.

Вправе ли работодатель предусматривать в коллективном договоре выдачу спецодежды сверх нормы, установленной Правительством Российской Федерации?

Задача № 3.

Токарь Лебедев, находясь на работе в нетрезвом состоянии, получил тяжелую травму руки. При расследовании несчастного случая комиссия указала в акте по форме Н-1, что причиной несчастного случая стало виновное поведение рабочего. В связи с этим был издан приказ директора об объявлении рабочему выговора и о полном лишении его оплаты по больничному листу в связи с полученной травмой.

Правомерны ли действия работодателя?

Тема 11. Материальная ответственность (2 часа)

План:

1. Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву.
2. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
3. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная, их пределы. Полная материальная ответственность.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды и пределы. Материальная ответственность должностных лиц, виновных в явном нарушении закона при увольнении.
5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей.
6. Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обяза-

- тельств по трудовому правоотношению.
7. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда.

Литература: НПА, [1, с. 303-330].

Вопросы для самоконтроля

1. Какова материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению?
2. Каков порядок возмещения вреда в связи со смертью кормильца?
3. Каков порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

С работниками склада готовой продукции швейной фабрики Е. Лобановой, О. Гавриловой, Ф. Волковой и Е. Петровой администрация заключила договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 3600 руб.

Должностной оклад Е. Лобановой 15 тыс. руб., О. Гавриловой – 14 тыс. руб., а Ф. Волковой – 13 тыс. руб. Е. Петрова поступила на работу 30 декабря. Лобанова в октябре не работала в связи с отпуском.

Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников в порядке возмещения ущерба предприятию. В каком порядке может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации?

Задача № 2.

В результате несчастного случая, происшедшего при прокладке теплотрассы в районе линии электропередач, скончался прораб М. Малыгин. Его семья состоит из пяти человек: двухлетнего сына, двух дочерей шести и восьми лет, жены и матери. Кроме того, на его иждивении находилась престарелая бабушка.

Средний заработок М. Малыгина составлял 24 тыс. руб. Зарплата жены – 18200 руб.; пенсия матери по старости – 13440 руб., а бабушки – 14200 руб.

Каков порядок возмещения вреда в связи с потерей кормильца? Кто из членов семьи имеет право на пособие в связи с потерей кормильца? Имеет ли право семья на возмещение морального вреда?

Задача № 3.

Строительно-монтажный поезд несвоевременно перечислил в бюджет обязательные отчисления, в связи с чем были начислены пени в размере 7200 руб. Считая, что излишняя выплата произведена по вине главного бухгалтера М. Совкова, строительно-монтажный поезд предъявил к нему иск. При рассмотрении дела в суде было установлено, что отчисления были произведены несвоевременно из-за отсутствия средств на расчетном счете организации.

Какое решение должен вынести суд?

Задача № 4.

Ю. Фукалова работала дежурной по гостинице. Во время ее дежурства из номера гостиницы были похищены вещи стоимостью 44546 руб. По решению суда гостиница выплатила потерпевшему 44546 руб. в возмещение ущерба, 10000 руб. – за моральный ущерб и понесла судебные расходы. Гостиница предъявила к дежурной по гостинице Ю. Фукаловой иск о взыскании 54546 руб. и судебных расходов. Исковые требования обос-

новывались тем, что с Фукаловой был заключен договор о полной материальной ответственности, поэтому она должна нести полную материальную ответственность за имущество, находящееся на этаже и в номерах.

Как должен быть решен спор?

Тема 12. Трудовые споры (2 часа)

План:

1. Международная практика разрешения трудовых споров. Разрешение трудовых споров путем переговоров.
2. Российское законодательство, регулирующее порядок разрешения трудовых споров. Классификация трудовых споров.
3. Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.
4. Порядок исполнения решений органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.
5. Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.
6. Забастовка. Реализация права на забастовку. Порядок ее проведения.
7. Ответственность организаторов и участников незаконной забастовки.

Литература: НПА, [1, с. 360-382; 400-413].

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы способы разрешения трудовых споров?
2. Какие бывают виды трудовых споров?
3. Каков порядок разрешения индивидуальных трудовых споров?
4. Кто может рассматривать индивидуальные трудовые споры?
5. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?
6. В каком порядке проводится забастовка?
7. Какие виды ответственности предусмотрены за незаконную забастовку?

Задания для самостоятельной работы:

Реферативные задания по теме:

- Трудовые споры в современных условиях: понятие, виды, причины.
- Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
- Коллективные трудовые споры.

1. Решите задачи:

Задача № 1.

На заседании профсоюзного комитета завода «Салют» было принято решение о необходимости создания на заводе комиссии по трудовым спорам. Выписка из протокола заседания была направлена директору, но он ответил, что завод является закрытым акционерным обществом и в соответствии с уставом решение таких важных вопросов отнесено к компетенции собрания акционеров.

Возможно ли создание КТС в акционерном обществе?

Задача № 2.

Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необес-

печение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

Задача № 3.

Водитель Михайлов обратился в КТС в феврале 2007 г. с заявлением о снятии с него дисциплинарного взыскания, которое было на него наложено 6 августа 2006 г. за срыв пломбы со спидометра его автомобиля. Секретарь КТС отказалась принять от водителя заявление, поскольку с момента объявления ему взыскания прошло более трех месяцев. Водитель пояснил, что он не знал о наложенном на него дисциплинарном взыскании. Ему об этом стало известно лишь в конце января 2007 г., когда вышел приказ о выплате всем рабочим вознаграждения по итогам работы за год, а его лишили этого вознаграждения из-за неснятого дисциплинарного взыскания.

Подлежит ли рассмотрению в КТС заявление водителя Михайлова?

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (4 часа)

План:

1. Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников.
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование.
4. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Особенности регулирования труда других категорий работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших срочный трудовой договор. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Литература: НПА, [1, с. 330-343].

Вопросы для самоконтроля

1. Какие особенности предусмотрены для регулирования труда несовершеннолетних?
2. Какие особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству?
3. Какие особенности предусмотрены для труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям?

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с Институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, прово-

дять семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были. В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

Задача № 2.

Менеджеру по продажам Ванину организация включила в договор условия о том, что он при выполнении заданий работодателя сам организует свой труд, контроль работодателя будет производиться через сдачу отчетов в конце недели, заработная плата будет рассчитываться в процентах от проданных изделий и минимальный ее размер не устанавливается. Кроме этого, он несет полную материальную ответственность с упущенной выгодой.

Трудовой или гражданский договор заключил менеджер по продажам?

Задача № 3.

Безработный Лазарев, проживающий с престарелой матерью, трудоустроиться на работу не желал. Жил на пенсию матери, требовал от нее денег на спиртные напитки и сигареты. Она неоднократно обращалась в органы милиции с просьбой трудоустроить сына, но те отвечали, что не обладают такими полномочиями.

Дайте оценку ситуации с точки зрения принципов трудового права.

Задача № 4.

Генеральный директор ООО «Сард» при приеме на работу специалиста 2-й категории Ключкова установил ему повышенный оклад в размере 35 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 30 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Задача № 5.

По мнению студента Петрова, основные принципы трудового права, указанные в статье 2 ТК РФ, – это отраслевые принципы трудового законодательства.

Прав ли студент Петров? К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

Задача № 6.

При заключении трудового договора о работе в г. Москве в американской организации Николаеву было сказано, что на него не будут распространяться условия о социальном страховании.

Права ли американская организация?

III. Методические рекомендации по выполнению курсовых работ

Не предусмотрено

IV. Методические рекомендации по созданию презентации

Алгоритм создания презентации:

- 1 этап – определение цели презентации
- 2 этап – подробное раскрытие информации,
- 3 этап – основные тезисы, выводы.

Следует использовать 10-15 слайдов. При этом:

- первый слайд – титульный. Предназначен для размещения названия презентации, имени докладчика и его контактной информации;
- на втором слайде необходимо разместить содержание презентации, а также краткое описание основных вопросов;
- оставшиеся слайды имеют информативный характер.

Обычно подача информации осуществляется по плану: тезис – аргументация – вывод.

V. Требования к оформлению и представлению презентации:

1. Читательность (видимость из самых дальних уголков помещения и с различных устройств), текст должен быть набран 24-30-ым шрифтом.
2. Тщательно структурированная информация.
3. Наличие коротких и лаконичных заголовков, маркированных и нумерованных списков.
4. Каждому положению (идее) надо отвести отдельный абзац.
5. Главную идею надо выложить в первой строке абзаца.
6. Использовать табличные формы представления информации (диаграммы, схемы) для иллюстрации важнейших фактов, что даст возможность подать материал компактно и наглядно.
7. Графика должна органично дополнять текст.
8. Выступление с презентацией длится не более 10 минут;

VI. Методические рекомендации по подготовке доклада

Алгоритм создания доклада:

- 1 этап – определение темы доклада;
- 2 этап – определение цели доклада;
- 3 этап – подробное раскрытие информации;
- 4 этап – формулирование основных тезисов и выводов.