

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Юридический факультет

УТВЕРЖДАЮ

Декан юридического факультета



Г.Н. Комкова

2019 г.

**Рабочая программа дисциплины
Трудовое право**

Направление подготовки бакалавриата
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Саратов,
2019

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Солдунов А.В.		05.09.2019
Председатель НМК	Тогузаева Е.Н.		05.09.2019
Заведующий кафедрой	Комкова Г.Н.		05.09.2019
Специалист Учебного управления	<i>Севакина Ю.А.</i>		05.09.2019

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» входит в число учебных курсов, которые представляют собой необходимый элемент высшего образования в сфере подготовки кадров для государственного и муниципального управления.

Основной целью курса является усвоение основополагающих знаний о наиболее фундаментальных общественных отношениях в сфере использования наемного труда, регулирования трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми. Изучение данной дисциплины является необходимым элементом в процессе становления профессионального управленца. В современной реалии без указанных знаний и навыков выпускник, обучавшийся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» не может выступать конкурентно способным и востребованным на рынке труда специалистом.

Освоение дисциплины в ходе лекционных и практических занятий дополняется самостоятельной работой студентов, во время которой они изучают конспекты лекций, основную и дополнительную литературу, готовятся к практическим занятиям, к итоговому и промежуточному контролю, выполняют контрольные задания.

В результате освоения дисциплины бакалавр должен:

Знать:

- ✓ основные тенденции развития государственного и муниципального управления; основные этапы развития государственного и муниципального управления как науки и профессии;
- ✓ принципы развития и закономерности функционирования государственной организации и её отличия от частной организации;
- ✓ роли, функции и задачи современного государственного и муниципального служащего;
- ✓ основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;
- ✓ основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти;

Уметь:

- ✓ ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- ✓ интегрировать в деятельность подразделения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы;
- ✓ анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- ✓ организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- ✓ проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;
- ✓ разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;
- ✓ использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и муниципальных служащих;
- ✓ разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;
- ✓ оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;
- ✓ анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- ✓ использовать и составлять нормативные и правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности;

- ✓ логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь.

Владеть:

- ✓ методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- ✓ современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; современными методами управления человеческими ресурсами;
- ✓ инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста;
- ✓ юридической терминологией;
- ✓ навыками работы с правовыми актами;
- ✓ навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности;
- ✓ современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- ✓ навыками деловых коммуникаций;
- ✓ методами планирования служебной карьеры;
- ✓ навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной ответственности.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Учебная дисциплина «Трудовое право» входит в базовую (обязательную) часть профессионального цикла ООП бакалавриата Б1.Б.28. Дисциплина «Трудовое право» изучается в 8 семестре.

Студент, изучающий трудовое право, должен знать основные общенаучные методы и приемы познания, особенности регулирования общественных отношений в сфере труда.

Для полноценного усвоения дисциплины необходима предшествующая теоретическая подготовка по следующим дисциплинам: теория государства и права, конституционное право, административное право.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Трудовое право».

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Общекультурные:

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4).

Общепрофессиональные компетенции:

- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Профессиональные компетенции:

- способность осуществлять организационные, нормативно-правовое обеспечение органов государственной власти Российской Федерации, органов деятельности государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций (ПК-5).

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
				лекции	Практические	Самост. работа	Итого	
1	Общая характеристика трудового права как отрасли российского права.	8	1	1	1	2	4	Реферат
2	Источники трудового права.	8	2	1	1	2	4	Реферат
3	Правоотношения в сфере труда	8	3			4	4	Реферат
4	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.	8	4	1	1	4	6	Тестирование
5	Правовое регулирование занятости населения в РФ	8	5	1	1	4	6	Решение задач
6	Трудовой договор	8	6	6	6	6	18	Промежуточная аттестация
7	Рабочее время и время отдыха.	8	7	1	1	4	6	Решение задач
8	Правовое регулирование заработной платы.	8	8	1	1	4	6	Реферат

9	Дисциплина труда	8	9	1	1	4	6	Решение задач
10	Защита трудовых прав работников	8	10	1	1	2	4	Реферат
11	Материальная ответственность сторон трудового договора	8	11	1	1	2	4	Решение задач
12	Трудовые споры	8	12	1	1	2	4	Составление искового заявления по трудовому спору
	Всего 72			16	16	40	72	зачет

Программа курса «Трудовое право»

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Общая характеристика трудового права как отрасли российского права.

Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателями. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями: по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, заключению коллективных договоров и соглашений; материальной ответственности в сфере труда; надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; разрешению трудовых споров. Метод трудового права и его особенности. Соотношение централизованного, коллективно - договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Понятие трудового права как отрасли российского права.

Система трудового права. Общая и особенная часть. Институты отрасли трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).

Тема 2. Источники трудового права.

Понятие источников трудового права. Виды источников трудового права. Особенности системы источников трудового права.

Система источников трудового права. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Общее и специальное законодательство.

Общая характеристика важнейших источников трудового права. Конституция Российской Федерации как важнейший источник, закрепляющий основные принципы регулирования труда. Международные стандарты трудовых прав. Значение международных договоров, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), иных международных актов: Европейской социальной хартии, конвенций и договоров СНГ. Соотношение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и норм международного права.

Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральные законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в социально-трудовой сфере. Трудовое законодательство как предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Акты-соглашения: генеральное, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и др., коллективные договоры. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. Роль судебной практики по трудовым делам в правоприменительной деятельности.

Принципы трудового права. Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами. Общая характеристика основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Классификация принципов и их конкретизация в трудовом законодательстве.

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Тема 3. Правоотношения в сфере труда

Понятие и виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение, его особенности структура. Стороны трудовых отношений. Содержание трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений (трудовой договор; избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу; назначение на должность, утверждение в должности; направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; судебное решение о заключении трудового договора; фактическое допущение к работе). Основания изменения и прекращения трудовых отношений.

Отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями: их субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения. Правоотношения по обеспечению занятости; организационно-управленческие; правоотношения по профессиональной подготовке непосредственно у работодателя; правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.

Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем. Стороны и формы социального партнерства. Участие работников в управлении организацией

Органы социального партнерства. Полномочия Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и соответствующих комиссий в субъектах Российской Федерации.

Понятие и значение коллективного договора. Содержание коллективного договора. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.

Социально-партнерские соглашения. Понятие и роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений. Сфера действия и виды соглашений, их содержание. Участники соглашения. Порядок и сроки разработки соглашений. Заключение соглашений и порядок присоединения к ним.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ТЕМА 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ

Общая характеристика законодательства о занятости. Система и компетенция органов содействия занятости населения в РФ. Федеральная служба по труду и занятости и ее компетенция в сфере обеспечения занятости.

Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными. Порядок регистрации гражданина в качестве безработного, этапы регистрации. Правовая организация трудоустройства. Подходящая работа: понятие и критерии.

Права и социальные гарантии безработных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению службы занятости. Размер и порядок выплаты стипендии. Организация общественных работ

Пособие по безработице. Размер пособия по безработице. Сроки выплаты пособия по безработице. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

ТЕМА 6. Трудовой договор.

Понятие и признаки трудового договора. Отграничения трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора. Виды трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. Персональные данные работника.

Изменение трудового договора, существенных его условий. Приостановление действия трудового договора. Отстранение от работы.

Понятие и виды переводов на другую работу. Условия правомерности переводов. Отличие перемещения от перевода.

Виды переводов в зависимости от сроков перевода. Постоянные и временные переводы. Основания и порядок временного перевода.

Виды переводов в зависимости от субъекта инициативы перевода. Переводы, осуществляемые по инициативе работодателя. Перевод по инициативе работника. Перевод по инициативе лица, не являющегося стороной трудового договора.

Виды переводов в зависимости от места перевода. Переводы внутри организации; в другую организацию в той же местности; вместе с организацией в другую местность; в другую организацию, находящуюся в другой местности.

Классификация оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением работником виновных действий. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон

Порядок оформления увольнения и производство расчетов с работником. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения.

ТЕМА 7. Рабочее время и время отдыха.

Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.

Режим рабочего времени и порядок его установления. Виды рабочей недели. Сменная работа. Вахтовый режим рабочего времени. Гибкий график рабочего времени. Ненормированный рабочий день.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Совместительство. Сверхурочная работа.

Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков, их продолжительность. Ежегодные отпуска работников. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Условия предоставления дополнительных отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы.

ТЕМА 8. Правовое регулирование заработной платы.

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Методы правового регулирования заработной платы. Системы оплаты труда. Премирование.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Единая тарифная сетка по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Государственные гарантии по оплате труда работника. Минимальный размер оплаты труда. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные доплаты, их виды. Гарантийные выплаты, компенсационные выплаты.

ТЕМА 9. Дисциплина труда.

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя. Уставы, положения о дисциплине.

Меры поощрения и награждения (виды, основания, порядок применения). Государственные награды.

Дисциплинарная ответственность: понятие и виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения и снятия.

ТЕМА 10. Защита трудовых прав работников.

Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда. Органы надзора и контроля, их задачи и полномочия. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав.

ТЕМА 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие материальной ответственности и ее специфика. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Основания материальной ответственности. Виды материальной ответственности.

Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников (права на труд, права на своевременную оплату труда). Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда.

Основания и порядок привлечения к материальной ответственности работника. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

ТЕМА 12. Трудовые споры.

Индивидуальные трудовые споры, понятие и причины их возникновения. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Понятие коллективного трудового спора и причины его возникновения. Виды коллективных трудовых споров. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров

Этапы и порядок примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок. Правовые последствия признания забастовки незаконной.

5. Образовательные технологии

В учебном процессе при реализации компетентного подхода используются лекционные, лабораторные и практические занятия, в том числе в форме активных и интерактивных форм проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных юридических ситуаций. Эти формы сочетаются с самостоятельной работой студента в целях закрепления и развития полученных знаний. Возможно проведение встреч с представителями профсоюзов, объединений работодателей, инспекторов Федеральной службы по труду и занятости.

В соответствии с п.2.12 Положения о промежуточной аттестации студентов (П1.03.10-2013) при проведении промежуточной аттестации у студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья используются адаптированные для них фонды оценочных средств. Форма проведения экзамена для студентов-инвалидов определяется с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в виде тестирования и т.п.). В случае необходимости экзамен для студентов-инвалидов может проводиться индивидуально, с выездом преподавателя на дом, и ли с помощью технологий, применяемых при дистанционном и электронном обучении.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование.

Тестовые задания для оценивания знаний студентов

1 вариант

Часть А

1 Трудовое право – это отрасль

- a) Публичного права
- b) Частного права
- c) Верны оба ответа

2 Не являются отраслевыми принципами трудового права принципы:

- a) Законности

- b) Равенства прав и возможностей работника
- c) Запрещения принудительного труда
- d) Действенного запрещения детского труда
- e) Свободы труда

3 Что из нижеперечисленного является источником трудового права?

- a) Коллективный договор
- b) Закон РФ от 11.03.92 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"
- c) Генеральное соглашение на 2002-04 годы
- d) Конвенция МОТ №131
- e) Правила внутреннего трудового распорядка ОАО "Дедал-авиа"
- f) Федеральный закон от 19.06.00 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты

труда"

g) Закон Саратовской области от 31.10.08 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»

4 Сторонами трудовых отношений не являются:

- a) Трудовой коллектив
- b) Работовзятель
- c) Работник
- d) Сотрудник
- e) Работодатель

5 Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?

- a) да;
- b) да, с согласия профсоюза
- c) да, с согласия государственной инспекции труда
- d) нет

6 В какой из указанных статей ТК реализуется принцип свободы труда?

- a) 78
- b) 80
- c) 81
- d) 83

7 Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров?

- a) да
- b) нет

8 Коллективный договор заключается на срок

- a) не более 3 лет
- b) до 2 лет включительно
- c) от 1 года
- d) от 3 до 5 лет

9 Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?

- a) генерального соглашения
- b) регионального соглашения
- c) отраслевого — тарифного соглашения
- d) территориального соглашения.

10 Коллективный договор сохраняет своё действие в организации где он заключен:

- a) в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности
- b) в течение месяца с момента реорганизации
- c) в течение срока проведения ликвидации.

Часть Б

1 вариант

1. Распределите между его общей и особенной частью трудового права следующие:

- a) Социальное партнерство
- b) Трудовой договор
- c) Оплата и нормирование труда
- d) Источники трудового права
- e) Коллективный трудовой спор
- f) Принципы трудового права
- g) Трудовые правоотношения
- h) Коллективный договор

2. Какие виды норм содержатся в статье 178 ТК РФ?

3. Полномочиями в какой области трудового законодательства наделены органы местного самоуправления Саратовской области согласно действующему законодательству?

4. Какие конвенции МОТ относятся к основополагающим?

2 вариант

Часть А

1. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?

- a) защитная;
- b) регулятивная;
- c) воспитательная.
- d) производственная;

2. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?

- a) предписание;
- b) запрет;
- c) дозволение;
- d) рекомендация.

3. Конвенции МОТ как источник права представляют собой:

- a) Правовой обычай
- b) Нормативный акт
- c) Договор нормативного содержания
- d) Прецедент

4. Трудовое законодательство не включает в себя:

- a) Решения Правительства РФ
- b) Федеральные законы
- c) Указы Президента РФ
- d) Законы субъектов РФ

5. К принципам трудового права не относятся принципы:

- a) Неопределенности
- b) Запрета принудительного труда
- c) Всеобщности социального обеспечения
- d) Федерализма
- e) Защиты от безработицы и обеспечения трудоустройства

6. Трудовые отношения возникают:

- a) По договору
- b) На основании трудового договора
- c) В результате избрания на должность
- d) Судебного решения о заключении трудового договора

7 Нормы статьи 190 ТК являются:

- a) Диспозитивными
- b) Общими
- c) Императивными
- d) Нормами-изъятиями
- e) Специальными

8 Работающее по трудовому договору лицо:

- a) Выполняет индивидуально определенное задание
- b) Получает заработную плату
- c) Самостоятельно организует свою трудовую деятельность
- d) Не имеет права работать по совместительству

9 В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

- a) по решению суда
- b) по приказу работодателя
- c) по решению профсоюзной организации
- d) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора

10 Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?

- a) отраслевое соглашение
- b) генеральное соглашение
- c) региональное соглашение
- d) территориальное соглашение.

Часть Б

1. Распределите между его общей и особенной частью трудового права следующие:

- a) Социальное партнерство
- b) Трудовой договор
- c) Оплата и нормирование труда
- d) Источники трудового права
- e) Коллективный трудовой спор
- f) Принципы трудового права
- g) Трудовые правоотношения
- h) Коллективный договор

2. Какие виды норм содержатся в статье 59 ТК РФ?

3. Полномочиями в какой области трудового законодательства наделены органы местного самоуправления Саратовской области согласно действующему законодательству?

4. Какие конвенции МОТ относятся к приоритетным?

3 вариант

Часть А

1 Трудовое право – это отрасль

- a) Публичного права
- b) Частного права
- c) Верны оба ответа

2 Не являются отраслевыми принципами трудового права принципы:

- a) Действенного запрещения детского труда
- b) Законности
- c) Равенства прав и возможностей работника
- d) Запрещения принудительного труда
- e) Свободы труда

3 Что из нижеперечисленного является источником трудового права?

- a) Генеральное соглашение на 2002-04 годы
- b) Коллективный договор
- c) Закон РФ от 11.03.92 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"
- d) Конвенция МОТ №131
- e) Федеральный закон от 19.06.00 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"
- f) Правила внутреннего трудового распорядка ОАО "Дедал-авиа"
- g) Закон Саратовской области от 31.10.08 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»

4 Сторонами трудовых отношений не являются:

- a) Работодатель
- b) Трудовой коллектив
- c) Работовзятель
- d) Сотрудник
- e) Работник

5 Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?

- a) да;
- b) да, с согласия профсоюза
- c) да, с согласия государственной инспекции труда
- d) нет

6 В какой из указанных статей ТК реализуется принцип свободы труда?

- a) 81
- b) 83
- c) 80
- d) 78

7 Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров?

- a) да
- b) нет

8 Коллективный договор может быть пролонгирован на срок

- a) до 2 лет включительно
- b) от 1 года
- c) до 3-х лет

9 Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?

- a) генерального соглашения

- b) регионального соглашения
- c) отраслевого — тарифного соглашения
- d) территориального соглашения.

10 Коллективный договор сохраняет своё действие в организации где он заключен:

- a) в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности
- b) в течение месяца с момента реорганизации
- c) в течение срока проведения ликвидации.

Часть Б

1. Какие из указанных статей ТК относятся к общей, а какие к особенной части?

- a) 205
- b) 78
- c) 4
- d) 10
- e) 50
- f) 226
- g) 409

2. Приведите по одному примеру статей ТК, включающих в себя общие нормы, нормы-приспособления и нормы-дополнения.

3. Какие трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений действуют на территории Саратовской области?

4. Приведите примеры универсальных, региональных и двусторонних международных нормативных актов и договоров.

4 вариант

Часть А

1 Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?

- a) защитная;
- b) производственная;
- c) регулятивная;
- d) воспитательная.

2 Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?

- a) предписание;
- b) запрет;
- c) дозволение;
- d) рекомендация.

3 Конвенции МОТ как источник права представляют собой:

- a) Нормативный акт
- b) Правовой обычай
- c) Прецедент
- d) Договор нормативного содержания

4 Трудовое законодательство не включает в себя:

- a) Федеральные законы
- b) Указы Президента РФ
- c) Решения Правительства РФ
- d) Законы субъектов РФ

5 К принципам трудового права не относятся принципы:

- a) Запрета принудительного труда
- b) Всеобщности социального обеспечения
- c) Федерализма
- d) Неопределенности
- e) Защиты от безработицы и обеспечения трудоустройства

6 Трудовые отношения возникают:

- a) По договору
- b) В результате избрания на должность
- c) На основании трудового договора
- d) Судебного решения о заключении трудового договора

7 Нормы статьи 190 ТК являются:

- a) Императивными
- b) Диспозитивными
- c) Нормами-изъятиями
- d) Общими
- e) Специальными

8 Работающее по трудовому договору лицо:

- a) Выполняет индивидуально определенное задание
- b) Получает заработную плату
- c) Самостоятельно организует свою трудовую деятельность
- d) Не имеет права работать по совместительству

9 В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

- a) по приказу работодателя;
- b) по решению профсоюзной организации;
- c) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;
- d) по решению суда.

10 Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?

- a) генеральное соглашение;
- b) региональное соглашение;
- c) отраслевое соглашение;
- d) территориальное соглашение.

Часть Б

1. Разделите указанные статьи ТК на общие и специальные нормы.

- a) 239
- b) 72
- c) 2
- d) 12
- e) 41
- f) 350
- g) 320

2. Приведите по одному примеру статей ТК, включающих в себя общие нормы, нормы-изъятия и нормы-дополнения.

3. Какой коэффициент к заработной плате установлен за работу в пустынной и безводной местности для работников государственных учреждений области, работающих в населенных пунктах Новоузенского муниципального района (кроме г.Новоузенска)?

4. Приведите примеры универсальных, региональных и двусторонних международных нормативных актов и договоров.

Отметьте верный вариант ответа (в данном задании только один верный вариант)

1. Максимальная продолжительность работы по совместительству составляет:
 - 1) не более 16 часов в неделю;
 - 2) не более 20 часов в неделю;
 - 3) не более половины нормы рабочего времени за учетный период.

2. В связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается если срок такого перевода более:
 - 1) месяца;
 - 2) двух месяцев;
 - 3) трех месяцев;
 - 4) четырех месяцев.

3. При увольнении вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, работодатель должен предложить работнику вакантную должность или работу:
 - 1) соответствующую квалификации работника;
 - 2) как соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу;
 - 3) соответствующую квалификации работника, и только при отсутствии таковой - нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

3. Увольнение в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, дающими основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя если эти действия совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее:
 - 1) одного месяца с момента обнаружения проступка;
 - 2) шести месяцев с момента совершения таких действий;
 - 3) одного года с момента обнаружения проступка;
 - 4) одного года с момента совершения таких действий.

4. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам:
 - 1) с согласия работника;
 - 2) с согласия работника и с учетом мнения профсоюза;
 - 3) без согласия работника.

5. Нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем:
- 1) за месяц до наступления соответствующего календарного года;
 - 2) за два месяца до наступления соответствующего календарного года;
 - 3) за три месяца до наступления соответствующего календарного года.

Отметьте неверный вариант ответа (в данном задании неверный ответ только один).

1. К условиям обязательным для включения в трудовой договор относятся:
- 1) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - 2) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - 3) права и обязанности работника и работодателя;
 - 4) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
 - 5) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- 1) лиц, избранных по конкурсу;
 - 2) беременных женщин;
 - 3) женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - 4) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - 5) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.
2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
- 1) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 2) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - 3) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
 - 4) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- 1) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;
 - 3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - 4) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов.
4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- 1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;
 - 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
 - 3) для учащихся общеобразовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа;

- 4) для учащихся общеобразовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа.

5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений;
- 4) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Отметьте все варианты верных ответов (в данном задании несколько вариантов верных ответов)

1. Срочный трудовой договор должен быть заключен в случаях:
 - 1) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
 - 2) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
 - 3) с лицами, направляемыми на работу за границу;
 - 4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
 - 5) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
 - 6) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.
2. Срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться в случаях:
 - 1) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - 3) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
 - 4) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
 - 5) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
 - 6) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

3. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 2) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- 3) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 4) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- 1) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77);
- 2) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" пункта 3 статьи 81);
- 3) неизбранием на должность;
- 4) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83);
- 5) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77);
- 6) прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

5. Увольнение беременной женщины допускается:

- 1) при ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) в случае сокращения штата или численности работников организации;
- 3) при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.

Установите соответствие между понятиями в правой и левой колонках

1. Условия трудового договора

1) Условия обязательные для включения в трудовой договор	а) обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; б) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); г) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
2.) Факультативные (дополнительные) условия	д) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); е) права и обязанности работника и работодателя; ж) условие об обязательном социальном страховании работника.

2. Основания заключения срочного трудового договора

1. Срочный трудовой договор должен быть заключен	а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; в) для выполнения сезонных работ; г) с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера; д) с лицами, обучающимися по очной форме обучения; е) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
2. Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон	ж) с лицами, поступающими на работу по совместительству; з) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы; и) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника.

3. Основания прекращения трудового договора с работником

<p>1. Статья 77 ТК РФ (общий перечень оснований)</p>	
<p>2. Статья 81 ТК РФ (увольнение по инициативе работодателя)</p>	<ul style="list-style-type: none">a) невозможность перевода работника на другую работу, соответствии с медицинским заключением вследствие отсутствия у работодателя соответствующей вакансии;b) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;c) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности;d) неудовлетворительный результат испытания;e) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;f) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;g) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;h) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
<p>3. Статья 83 ТК РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон)</p>	
<p>4. Статья 84 ТК РФ (прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения)</p>	

В рамках самостоятельной работы студент должен:

- разбирать конкретные правовые ситуации (задачи),
- работать с учебником и учебно-методическим материалом, самостоятельно изучать отдельные разделы дисциплины.
- анализировать нормативные правовые акты зарубежных стран (в первую очередь работа с конституциями).

Учебно-методическое обеспечение:

Студент должен выполнить реферат на одну из приведенных тем:

1. Трудовое право как отрасль российского права.
2. Задачи трудового законодательства и функции трудового права.
3. Отстранение от работы.
4. Режим рабочего времени.
5. Принципы трудового права и их реализация.
6. Понятие и виды субъектов трудового права.
7. Граждане как субъекты трудового права.
8. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штата работников ликвидацией организации, прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.
9. Трудовая книжка: правила ведения и выдачи.
10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Понятие и порядок заключения коллективных договоров.
11. Содержание коллективного договора. Ответственность в связи с заключением, исполнением коллективного договора.
12. Правовое регулирование внутреннего распорядка. Дисциплинарная ответственность (понятие, виды)
13. Правовое регулирование и организация занятости населения в РФ.
14. Расторжение трудового договора.
15. Безработные граждане. Пособие по безработице.
16. Понятие, значение, стороны и содержание трудового договора.
17. Общие правила заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
18. Изменения трудового правоотношения.
19. Временные переводы на другую работу.
20. Ученический договор (содержание, недействительность условий, основания расторжения).
21. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора.
22. Договор на сезонную работу. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
23. Перевод на другую работу (понятие, значение, виды, общие правила переводов по инициативе работодателя).
24. Классификация и общая характеристика основания прекращения трудового договора.
25. Социально-партнерские соглашения (виды, порядок заключения, ответственность за невыполнение).
26. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.
27. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда.
28. Материальная ответственность работодателя.
29. Дополнительные основания прекращения трудового договора отдельных категорий работников.
30. Последствия нарушения правил приема на работу.
31. Система источников трудового права и ее особенности.

32. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций.
33. Отпуск без сохранения заработной платы.
34. Дисциплинарная ответственность государственных служащих.
35. Аттестация работников: понятие, виды, правовые последствия.
36. Удержания из заработной платы.
37. Запрещение принудительного труда.
38. Трудовое законодательство как предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.
39. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
40. Социальное партнерство (понятие, принципы, формы). Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
41. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
42. Характеристика оснований увольнения по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника
43. Понятие и методы правового регулирования оплаты труда.
44. Понятие и виды трудовых споров. Законодательство о трудовых спорах. Внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
45. Единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы. Исчисление средней заработной платы.
46. Особенности регулирования труда работников моложе 18 лет.
47. Характеристика основания увольнения по инициативе работодателя, не связанных с виной работника.
48. Понятие забастовки. Случаи признания забастовки незаконной. Гарантии в связи с проведением забастовки.
49. Система и формы оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда в РФ.
50. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора по Трудовому Кодексу РФ (сравнительный анализ с КЗоТ РФ).
51. Компенсационные выплаты (порядок, правовой режим, виды).
52. Защита трудовых прав работников (способы защиты).
53. Правовые последствия незаконного увольнения.
54. Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством.
55. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
56. Случаи и правила применения полной материальной ответственности работников.
57. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
58. Понятие охраны труда. Право работника на охрану труда. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.
59. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
60. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
61. Гарантийные выплаты и доплаты (понятие, виды).
62. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
63. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.
64. Коллективные трудовые споры: виды, общие правила разрешения.
65. Федеральная инспекция труда (принципы деятельности, основные задачи, основные полномочия).
66. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.
67. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю (условия ответственности, виды, исчисление размера ущерба и порядок его возмещения).
68. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
69. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда.
70. Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву. Понятие и виды времени на отдых.

71. Правила применения дисциплинарных взысканий.
72. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
73. Организация охраны труда.
74. Источники международно-правового регулирования труда.
75. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве. Основания возникновения трудовых отношений.
76. Исполнительное производство по индивидуальным трудовым спорам.
77. Инспектирование организаций (порядок инспектирования, права и обязанности государственных инспекторов труда).
78. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
79. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
80. Премирование работников. Стимулирующие выплаты.
81. Государственные гарантии по оплате труда работников.
82. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
83. Поступление на государственную службу. Испытание при замещении государственной должности государственной службы.
84. Общие правила заключения трудового договора с государственными служащими. Испытания при приеме на государственную службу.
85. Продвижение по службе. Аттестация государственных (муниципальных) служащих.
86. Прекращение государственной (муниципальной) службы.
87. Особенности правового регулирования труда государственных (муниципальных) служащих.
88. Международно-правовое регулирование труда.

Контрольные вопросы для проведения аттестации (зачета) по учебной дисциплине «Трудовое право»

1. Понятие и предмет трудового права. Особенности метода правового регулирования.
2. Система трудового права. Общая и особенная часть. Институты отрасли трудового права.
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
4. Понятие источников трудового права. Виды источников трудового права.
5. Система и особенности источников трудового права.
6. Принципы трудового права.
7. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.
9. Трудовые правоотношения.
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
11. Понятие и значение социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Стороны социального партнерства.
12. Органы социального партнерства.
13. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.
14. Коллективные договоры.
15. Соглашения как акты социального партнерства.
16. Система и компетенция органов содействия занятости населения в РФ.
17. Безработные граждане: понятие, правила регистрации, статус безработного.
18. Права и социальные гарантии безработных.
19. Размер пособия по безработице. Сроки выплаты пособия по безработице.
20. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера.

21. Понятие и признаки трудового договора. Срочный трудовой договор.
22. Содержание трудового договора.
23. Порядок заключения трудового договора.
24. Трудовая книжка.
25. Персональные данные работника.
26. Перевод на другую работу. Виды переводов на другую работу.
27. Понятие и общие основания прекращения трудового договора.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
29. Общая характеристика расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.
31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением работником виновных действий.
32. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон.
33. Понятие и виды рабочего времени.
34. Режим рабочего времени.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
36. Понятие и виды времени отдыха.
37. Понятие, виды и продолжительность отпусков.
38. Порядок предоставления отпусков.
39. Правовое регулирование оплаты труда. Системы оплаты труда.
40. Тарифная система оплаты труда.
41. Нетрадиционные системы оплаты труда
42. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
43. Государственные гарантии по оплате труда работников.
44. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
45. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
46. Понятие дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка.
47. Поощрения работников.
48. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников.
49. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.
50. Защита трудовых прав работников. Способы защиты трудовых прав.
51. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
52. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
53. Самозащита трудовых прав.
54. Понятие и виды материальной ответственности.
55. Материальная ответственность работодателя перед работником.
56. Материальная ответственность работника.
57. Понятие и виды трудовых споров.
58. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
59. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судом.
60. Понятие коллективных трудовых споров. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.
61. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
62. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
63. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
64. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора
65. Объявление и проведение забастовки.

Для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** используются следующие типы контроля:

- практические контрольные задания, включающие несколько задач в виде

краткой формулировки действий, которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия.

Задача №1

Агапкин С.К. работает генеральным директором ОАО «Черные металлы Кузбасса». По решению суда согласно ч.2 ст.145.1 УК РФ он был оштрафован на 120 000 рублей и лишен права занимать руководящие должности сроком на 6 месяцев. В установленный законом срок Агапкин С.К. подал апелляцию на решение суда, но был уволен по ч.10 ст.77 ТК через 10 дней после вынесения решения судом первой инстанции. Дайте правовую оценку такому увольнению? Правильно ли указано основание увольнения?

Задача №2

Климова Т.А. и Чванова С.Ю. работали продавцами у ИП Кондращенко С.К.. Договоров о полной материальной ответственности они не заключали. В ходе плановой ревизии, проведенной 12 марта, была выявлена недостача товара на 120 000 рублей. В этот же день оба продавца самовольно покинули рабочее место на два часа раньше положенного и взяли больничные листы. По истечении срока (14 дней) нахождения на больничном листе ни Климова, ни Чванова на работе не появились. Спустя 4 дня ИП принял решение уволить обоих. Определите основания для увольнения продавцов, укажите дату и опишите процедуру увольнения.

Задача №3

Иванов И.А. работал в ООО «Вымпелком» по срочному трудовому договору и заболел. Больничный лист на предприятие им предоставлен не был. О болезни он никого не известил. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?

Задача №4

Бехтерева Н.И. обратилась в Падунский районный суд г. Братска с иском об изменении основания увольнения. Бехтерева поступила на работу в ООО «Венера» с испытательным сроком. По истечении его она была уволена как не прошедшая испытание без указания каких-либо причин и предупреждения. Такое увольнение она считает несправедливым и необоснованным, однако восстановления на работе не требует, поскольку не желает больше работать в ООО «Венера». Какие обстоятельства дела будут существенными для вынесения судом решения по иску? Какое решение вынесет суд, если работодатель не смог представить доказательств неудовлетворительного результата испытания?

Задача №5

С.Г. Лоевский подал заявление об увольнении по собственному желанию по окончании ежегодного очередного отпуска. За два дня до окончания отпуска он обратился к работодателю с просьбой об отзыве своего заявления, однако, в отделе кадров ему ответили, что он все равно будет уволен в последний день отпуска. Правомерны ли

действия работодателя?

Задача №6

На начальника отдела снабжения ЗАО «Тобольский оргсинтез» Сидоренко И.Ю. в государственную трудовую инспекцию за месяц подано 17 заявлений от его подчиненных с жалобами на систематическое оскорбление достоинства работников отдела, эпизодическое рукоприкладство в их отношении и на двукратное занижение в таблице учета рабочего времени часов сверхурочной работы работников отдела. Какие принципы правового регулирования трудовых отношений и нормы трудового права нарушаются Сидоренко И.Ю.? К какой ответственности может быть он привлечен?

Задача №7

Саркисян О.Э. был переведен с должности начальника юридического отдела ООО «Топаз лимитед» на должность заместителя начальника службы внутренней безопасности на срок 5 месяцев для замещения временно отсутствующего работника. Спустя 4 месяца и 3 недели стало работником, которого замещал Саркисян, уволился по основанию, предусмотренному ч.1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель предложил Саркисяну оформить постоянный перевод на другую должность. Опишите порядок действий сторон трудового договора в случае согласия или не согласия Саркисяна с этим предложением.

Задача №8

В ООО «Русьимпорттрэйд» было допущено разглашение персональных данных работников. Разглашение было допущено благодаря халатности ответственного за работу с ними начальника отдела кадров Шмакова Г.Т., допустившего к работе с ними лицо (секретаря директора Егорову С.К.), не имеющее на то права. Какой локальный акт определяет перечень персональных данных работников организации, устанавливает правила их сбора, защиты, хранения и обработки? К каким правовым последствиям для Егоровой и Шмакова приведут совершенные им действия?

Задача №9

Проверьте правильность заполнения представленной трудовой книжки. Какие ошибки допущены и как следует их исправить?

Задача №10

Стаценко С.Ю. устроился работать токарем 2-го разряда на подшипниковый завод. Трудовой договор с ним заключен не был, поскольку, со слов директора, на заводе действует коллективный трудовой договор, и Стаценко С.Ю., устраиваясь на работу, соглашается с его условиями. С коллективным договором работник знакомлен не был, записи в трудовую книжку не вносились, однако приказ о приеме его на работу вышел. Каков порядок оформления трудовых отношений с работником на предприятиях, где уже действует коллективный трудовой договор? Мог ли Стаценко требовать заключения с ним индивидуального трудового договора? Дайте правовую оценку действиям руководства завод.

Задача №11

При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову С.Ю. был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание. К каким условиям трудового договора относится испытательный срок? Правомерно ли увольнение?

Задача №12

Студент 4-го курса СГУ Снегирёв И.У. был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в

удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, внести в него изменения возможно лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками предприятия. Оцените ответ комиссии с точки зрения действующего законодательства?

Задача №13

В ФГУП «Калийные соли» был заключен коллективный договор на 2014-2017 годы. Согласно ему минимальная зарплата работников ФГУП составляет 15 000 рублей. В отраслевом соглашении минимальная заработная плата определяется по формуле и в абсолютном выражении составляет 15 387 рублей 50 копеек. В регионе минимальная заработная плата установлена в размере 8000 рублей. Могут ли условия коллективного договора противоречить соглашения в сфере социального партнерства и действующему законодательству? Какой из указанных размеров заработной платы будет минимальным для работников ФГУП «Калийные соли»?

Задача №14

Выпускник исторического факультета СПбГУ Симонов К.А. в поисках работы по специальности пришел в службу занятости и встал на учет в качестве безработного. Определите размер пособия по безработице в первом 6-ти месячном периоде, назначенного Симонову К.А., если он до обращения в службу занятости нигде официально не работал.

Задача №15

Володарский Г.П. уволен в связи с сокращением штата из ООО «Геркулес». В течение недели с момента увольнения он переехал из Самары в Салехард и встал там на учет в качестве безработного. Средний заработок Володарского составлял 20 000 рублей. Определите размер назначенного ему пособия по безработице за первые три месяца его выплаты. Учитываются ли при определении размера пособия районные коэффициенты?

Задача №16

Кутейкин С.А. был уволен из ИП Артамонов Б.Т. в связи с прекращением деятельности ИП. В постановке на учет в качестве безработного и выплаты пособия по безработице ему было отказано ввиду того, что он является аспирантом заочной формы обучения. Оцените правомерность отказа. Куда и в течение какого срока Кутейкин может обжаловать этот отказ?

Задача №17

Работники станции городской скорой помощи, узнав в день выдачи заработной платы (10 октября) о резком её снижении, провели стихийную восьмичасовую итальянскую забастовку, выполнив за это время в среднем 50% от нормативной нагрузки на бригаду (нормативный показатель - 15 вызовов в сутки, т.е. 5 вызовов за 8 часов, 45 минут у больного, 20 – время доезда). Работники, вызванные на замену бастующим от выхода на работу отказались. Работодатель в этот же день обратился в суд с требованием признать забастовку незаконной, мотивировав своё обращение положениями статьи 409, 410, 413 Трудового кодекса РФ.

Внесите решение по существу. Какая ответственность предусмотрена трудовым законодательством для участников незаконной забастовки?

Задача № 18

Бухгалтер Цифиркина И.К. вышла на работу спустя 3 месяца с момента рождения сына. Какие льготы и гарантии предоставляются ей в соответствии с действующим трудовым кодексом?

Задача № 19

В.П. Чох обратился к работодателю с просьбой оформить его постоянный перевод с должности старшего инженера на должность начальника сборочного цеха, обязанности которого в порядке совмещения должностей и при 50% доплате от оклада начальника цеха он временно исполняет на протяжении 16 месяцев. Отдел кадров предложил оформить перевод задним числом, не выплачивая разницу между фактически полученной и формально в случае перевода начисленной за 4 месяца зарплатой. Чох обратился к Вам за консультацией. Оцените сложившуюся ситуацию и предложите её решение без обращения в контрольно-надзорные органы и суд.

Задача № 20

А. А. Дрогайцева работает в ООО «Топаз-сервис» диспетчером и учится на заочном отделении института права. 17 декабря она обратилась к директору с заявлением на предоставление учебного отпуска. К заявлению приложила справку-вызов на 12-30 января. Директор согласился отпустить Дрогайцеву только с 20 по 27. С 12 по 15 января Дрогайцева находилась на рабочем месте, с 16 по 30-е отсутствовала, направив при этом справку-вызов по юридическому адресу «Топаз-сервиса» заказным письмом. 31 января диспетчер вышла на работу, но оказалось, что она уволена по собственному желанию, её место занято другим работником, трудовая книжка и приказ высланы её по почте, а расчетные деньги переведены на зарплатную карту. Каков порядок предоставления учебного отпуска? Насколько соответствуют действия сторон требованиям законодательства? Как Дрогайцева может восстановиться на работе?

Задача № 21

Иван Степанченко работает по срочному трудовому договору курьером. Договор, который Иван не собирается продлевать, истекает за два дня до его совершеннолетия. Укажите, какие выплаты и в каком размере получит Степанченко, если на день расторжения договора он отработал ровно 6 месяцев, в отпуск за это время он не уходил, а его фактическая заработная плата равна МРОТ.

Задача № 22

В отделе кадров работают гражданки Столешникова (35 лет, двое детей старше 5 лет, но младше 14), Гашникова (22 года, детей нет) и Котенко (17 лет). Утвердите график отпусков с указанием продолжительности и порядка выхода работников в отпуск на 2014 год по отделу, если известно, что для поддержания работоспособности в отделе должно работать максимум 2 работника; при этом Столешникова была в отпуске в декабре 2012 года и просила перенести отпуск за 2013 год на март-апрель 2014 года; Гашникова отгуляла 14 дней из отпуска за 2013 год в июле и планирует уволиться по окончании очередного отпуска, а Котенко устроилась на работу в апреле 2013 года. Когда и кем утверждается график отпусков?

Задача № 23

Студент очной формы обучения МФТИ Баратенок С.К. работает программистом в ООО «ВКонтакте» по срочному трудовому договору. Между ним и дирекцией Общества возник индивидуальный трудовой спор, за разрешением которого он обратился в комиссию по трудовым спорам. Комиссия в принятии заявления отказала ввиду того, что не имеет права рассматривать споры лиц, не являющимися в силу обучения в высшем учебном заведении, постоянными работниками общества. Правомерно ли решение комиссии? Какие дальнейшие действия стоит предпринять Баратенку?

Задача № 24

Заработная плата работников ФГУП «Связь-сервис» складывалась из тарифной ставки и надбавок. После перехода на НСОТ размер реальной заработной платы был уменьшен на 25% за счет изменения без согласования с профсоюзными органами ФГУП требований

для назначения надбавок и повышения норм труда. Укажите законные для работников способы оспорить это решение. Какой из них Вы считает наиболее эффективным? Правомерно ли поступил работодатель?

Задача № 25

Кочегар Семенюк Ю.П. будучи в состоянии алкогольного опьянения нарушил технику безопасности и правила эксплуатации котлов и вызвал взрыв газового котла с последующим разрушением части помещений котельной, и отключением отопления в доме, который она питала теплом. При взрыве он не пострадал. Какие правовые последствия для Семенюка Ю.П. влечет совершенное им деяние? К какой ответственности он может быть привлечен?

Задача № 26

Звукооператор музыкальной студии Соколов Д.А. по просьбе работодателя за дополнительную плату постоянно использовал на работе личную технику: микрофоны, стойки и шнуры. Микрофоны со стойками, как и оборудование, принадлежащее работодателю, было повреждено в результате аварии, в которую попал принадлежащий студии грузовик по пути на концерт. Соколов обратился к директору студии с просьбой возместить причиненный кражей ущерб, но получил отказ. Правомерно ли такое решение директора? Кто должен возместить ущерб, причиненный Соколову?

Задача № 27

Под сокращение работников «Ямалнефтегаза» в отделе снабжения предприятия попадают: А.Е. Смельчаков (вдовец, воспитывает двух десятилетних близнецов, стаж работы в отделе 12 лет), Г.Е. Тонкая (мать трехлетнего ребенка, замужем за директором МУПП «Горсвет», стаж работы 6 лет), Э.Я. Аракелян (инвалид 3-й группы, детей и семьи нет) и С.З. Фирс (работник года, стаж работы в отделе – 10 лет, разведена, сыну 17 лет). Производительность труда у Смельчакова и Тонкой равна, у Фирс она выше, у Аракеяна соответственно ниже. Кто из них и почему будет иметь преимущественное право на оставление на работе?

Задача №28

Согласно объяснительной записке Ючковой С.К. секретаря директора ЗАО «Тон-8» пролила кофе на важный контракт и, испугавшись гнева директора, ушла с работы на 3 часа раньше положенного срока. Квалифицировав действия Ючковой как прогул, директор подписал приказ о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Ючкова С.К., получив уведомление об увольнении, обратилась в трудовую инспекцию. Какой орган рассматривает споры о наложении дисциплинарных взысканий и законности увольнений? Каков срок давности для таких обращений? Решите дело по существу.

Задача №29

Отдел рекламы ООО «Рога и копыта-2007» потерял крупного клиента. В положении о премировании в закрытом перечне критериев назначения ежемесячных и квартальных премий значатся: превышение более чем на 20% плана продаж, заключение контрактов на рекламные услуги на сумму более 100 000 рублей, внесение идей, повышающих месячный доход общества от рекламы более чем на 7%. Начальник отдела принял решение лишить отдел указанных премий на год вперед. Дайте оценку действиям начальника отдела.

Задача № 30

Кладовщик Епашников Ю.Э. был уволен из ЗАО «Кварц» за хищение 50 метров медного кабеля и двух гаек. Спустя 2 недели он устроился кладовщиком в ООО «Туф» с испытательным сроком 1 месяц. В ходе приема его на работу после подписания трудового договора и выпуска приказа о приеме на работу отдел кадров обнаружил в его

трудоустройке запись с последнего места работы. Директор ООО «Туф» принял решение уволить Епашникова как не прошедшего испытание без конкретизации причин увольнения. Епашников на четвертый день после увольнения обратился в суд. Предложите проект мотивировочной и резолютивной частей решения суда по данному делу.

Задача № 31

В юридическую консультацию после первых снегопадов обратился Гучков М.А., дворник ООО «Дороги к дому», с жалобой на невыдачу спецодежды, инструментов для уборки территории и теплой обуви. Какие нормы трудового права нарушил работодатель? Как Гучков может защитить свои права? Какие формальности необходимо соблюсти при каждом из способов защиты?

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
8	10	0	30	15	0	15	30	100

Программа оценивания учебной деятельности студента 8 семестр

Лекции

Посещаемость, опрос, активность и др. за один семестр – от 0 до 10 баллов.

Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

Практические занятия

Контроль выполнения практических заданий (в т.ч. решение практических задач, работа с нормативно-правовыми актами, работа со справочно-правовыми системами СПС «Консультант Плюс» и «Гарант», устные ответы, коллоквиумы и др.) в течение одного семестра (от 0 до 30 баллов).

Самостоятельная работа

Подготовка рефератов, докладов, эссе (от 0 до 15 баллов).

Автоматизированное тестирование

Не предусмотрено.

Дополнительно

Виды учебной деятельности, не вошедшие в предыдущие колонки таблицы - от 0 до 15 баллов (проведение деловых игр, открытые занятия с участием представителей органов власти и общественности, участие в научно-практических конференциях, тестирование и др.).

Промежуточная аттестация

При определении разброса баллов при аттестации преподаватель может воспользоваться следующим примером ранжирования:

15-30 баллов – ответ на «зачтено»

0-14 баллов – ответ на «не зачтено»

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за седьмой семестр по дисциплине «Трудовое право» составляет 100 баллов.

Таблица 2. Пересчет полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Трудовое право» в оценку (зачет):

50 и более баллов	зачтено
менее 50 баллов	не зачтено

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Трудовое право»:

А) основная литература:

Трудовое право [Текст] : Учебник / Ю. П. Орловский. - М. : Издательство Юрайт, 2014. - 854 с. - (Бакалавр. Академический курс). - 200 экз.. - ISBN 978-5-9916-3376-5. Книга находится в базовой версии ЭБС «Юрайт».

Б) дополнительная литература:

Монографии, статьи, учебники, учебные пособия

Трудовое право России [Текст] : Учебник для вузов + CD / В. А. Сафонов. - 5-е изд., пер. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2013. - 673 с. - (Бакалавр. Академический курс). - 1000 экз.. - ISBN 978-5-9916-2330-8 Книга находится в базовой версии ЭБС «Юрайт».

Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России: учебник. Москва: Юристъ, 2007. 1шт.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) [Текст]. - 2. - Москва : Издательский Дом "ИНФРА-М" ; Москва : Юридическая фирма "КОНТРАКТ", 2010. - 576 с. - ISBN 978-5-16-004549-8 : Б. ц. Книга находится в базовой версии ЭБС «ИНФРА-М».

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Текст]. - Москва : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2010. - 32 с. - ISBN 978-5-16-004740-9 : Б. ц. Книга находится в базовой версии ЭБС «ИНФРА-М».

Трудовое право [Текст] : Учеб. пособие / Татьяна Олеговна Айман. - 4. - Москва : Издательский Центр РИОР ; Москва : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2010. - 176 с. - ISBN 978-5-369-00617-7 : Б. ц. Книга находится в базовой версии ЭБС «ИНФРА-М».

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // РГ. 1993. № 237.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2010. N 52 (ч. 1). Ст. 7004.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1; 2011. N 1. Ст. 54.
4. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ "О коммерческой тайне" // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283; 2006. N 6. Ст. 636; N 52 (1 ч.). Ст. 5497; 2007. N 31. Ст. 4011.
5. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741; 2005. N 50. Ст. 5243; 2007. N 49. Ст. 6068.
6. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
7. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с посл. изм.) // СЗ РФ 2013 N 52 (часть I) ст. 6991
8. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 "Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера" // СЗ РФ. 1997. № 10. Ст. 1127; 2005. N 39. Ст. 3925.
9. Указ Президента РФ от 2 марта 1994 г. № 442 "О государственных наградах Российской Федерации" (с изм. и доп. от 1 июня 1995 г., 6 января 1999 г., 27 июня 2000 г., 17 апреля, 19, 25 ноября 2003 г., 5 октября 2004 г.) // САПП. 1994. № 10. Ст. 775; СЗ РФ. 1995. № 23. Ст. 2207; 1999. № 2. Ст. 269; 2000. № 27. Ст. 2821; 2003. № 16. Ст. 1508; 2003. № 47. Ст. 4520; 2003. № 48. Ст. 4659; 2004. № 41. Ст. 4021; 2005. N 28. Ст. 2865; 2008. N 33. Ст. 3823.
10. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 "О трудовых книжках" (с изм. и доп. от 6 февраля 2004 г.) // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539; 2004. № 8. Ст. 663; 2008. N 10 (2 ч.). Ст. 930; N 21. Ст. 2456.
11. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 "О размерах

возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" // СЗ РФ. 2002. № 40. Ст. 3939.

12. Постановление Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. № 92 "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией" (с изм. и доп. от 15 ноября 2002 г., 9 февраля 2004 г.) // СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 691; 2002. № 47. Ст. 4682; 2004. № 7. Ст. 534.

13. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" (с изм. и доп. от 20 июня 2001 г.) // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131; 2001. № 26. Ст. 2685.

14. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

15. Постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. № 744 "Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии" // СЗ РФ. 1998. № 29. Ст. 3557.

16. Постановление Минтруда РФ от 26 апреля 2004 г. № 54 "О внесении изменений и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности" // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2004. № 5.

17. Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. № 14 "Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания" (с изм. и доп. от 11 сентября 2003 г.) // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003. № 7; Еженедельный бюллетень законодательных и ведомственных актов. 2003. № 43.

18. Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. № 13 "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда" // БНА РФ. 2003. № 32

19. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003. № 2

20. Постановление Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2000. № 2.

21. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г.) // Минтруд РФ, М., 1998; Бюллетень Минтруда РФ. 2000. N 2; №8; 2001. N 5; 2002. N 6; N 7; 2003. N 8; N 11; Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2006. N 11; 2007. N 11; 2008. N 5.

22. Постановление Минтруда РФ и Минюста РФ от 23 октября 1992 г. №№ 27, 8/196 "Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании //

Бюллетень Минтруда РФ. 1992. № 11-12.

23. Постановление СМ СССР от 3 января 1983 г. № 12 "О внесении изменений и дополнений в перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 года № 1029" (в редакции от 18 июля 1994 г.) // Собрание постановлений СССР. 1983. № 5

24. Постановление Госкомтруда СССР от 1 марта 1991 г. № 56 "Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала предприятий и объединений, занятым на добыче и транспортировке соли" // Текст постановления официально опубликован не был.

25. Положение "Об условиях работы по совместительству" (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.89 № 81/604-К-3/6-84 (с изм. и доп. от 15 августа 1990 г., 25 ноября 1993 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 19.

26. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 "Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ" (с изм. и доп. от 29 марта, 5 апреля, 26 мая, 11 июля, 29 ноября 1988 г., 28 сентября 1989 г., 17 января 1990 г.) // БНА СССР. 1990. № 8.

27. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 "Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства" // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.

28. Общие положения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30) // Текст положения официально опубликован не был

29. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с изм. и доп. от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18 октября, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.) // Текст постановления официально опубликован не был.

30. Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 1997 г. № 20-П "По делу о проверке конституционности положения абзаца шестого пункта 1 статьи 28 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года "О занятости населения в Российской Федерации" в редакции от 20 апреля 1996 года" // СЗ РФ. 1997. № 51. Ст. 5878.

31. Постановление Конституционного Суда РФ от 6 июня 1995 г. № 7-П "По делу о проверке конституционности абзаца 2 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР от 18 апреля 1991 года "О милиции" в связи с жалобой гражданина В.М.Минакова" (с особым мнением судьи Конституционного суда Российской Федерации А.Л. Кононова) // СЗ РФ. 1995. № 24. Ст. 2342.

32. Постановление Конституционного Суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-П "По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1976.

33. Определение Конституционного Суда РФ от 19 февраля 2004 г. № 54-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Смирнова Николая Георгиевича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 74 Трудового

кодекса Российской Федерации" // ВКС РФ. 2004. № 5

34. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // БВС РФ. 2004. № 6.

35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. № 2 "О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" // БВС РФ. 2003. № 3.

36. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 февраля 2000 г. № 6 "О судебной практике по делам о взяточничестве и коммерческом подкупе" // БВС РФ. 2000. № 4.

37. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" // БВС РФ. 1996. № 2.

38. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (с изм. и доп. от 25 октября 1996 г., 15 января 1998 г.) // БВС РФ. 1995. № 3; 1997. № 1; Экспресс-Закон. 1998. № 13.

39. Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 5 марта 2001 г. № 35 "О введении в действие Правил внутреннего трудового распорядка Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации" // Текст приказа официально опубликован не был

40. Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 14 октября 1998 г. № 68 "Об утверждении нормативных документов по вопросам государственной службы" (с изм. и доп. от 25 мая 2000 г., 31 января 2001 г., 28 августа 2002 г., 5 марта 2004 г.) // Текст приказа официально опубликован не был

В) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

официальные сайты судов Российской Федерации, справочно-правовые системы: «Консультант плюс», «Гарант».

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Компьютерный класс, мультимедийное оборудование, информационные базы данных, учебная, научная, монографическая литература, сборники судебной практики, юридическая периодика, оборудованные учебные классы, залы судебных заседаний.

Программа составлена в соответствии с требованиями СУОС ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского» по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Автор А.В. Солдунов

Программа одобрена на заседании кафедры конституционного и муниципального права «05» сентября 2019 года, протокол № 1