Министерство сельского хозяйства РФ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет имени И. Т. Трубилина»

Юридический факультет

Кафедра земельного, трудового и экологического права

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Методические указания**

по организации самостоятельной работы для

обучающихся по направлению подготовки

40.03.01 Юриспруденция, направленность

«Гражданско-правовая», «Уголовно-правовая»,

(программы бакалавриата)

Краснодар

КубГАУ

2019

*Составитель:*Т. Л. Адриановская, А. А. Сапфирова

**Трудовое право:** метод. указания / сост. Т. Л. Адриановская, А. А. Сапфирова – [Электронный ресурс], 2019. – 49 с.

Методические указания содержат краткую характеристику основных аспектов самостоятельной работы обучающихся при изучении дисциплины «Трудовое право», требования по ее выполнению.

Предназначены для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность «Гражданско-правовая», «Уголовно-правовая» (программы бакалавриата).

**ВВЕДЕНИЕ**

**Целью** изучения дисциплины «Трудовое право» является формирование комплекса знаний, умений и навыков об основах правового регулирования отношений в сфере наемного труда, особенностей применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Задачи дисциплины:**

* формирование способности повышать уровень своей профессиональной компетентности в сфере правового регулирования отношений в сфере наемного труда;
* формирование способности принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* формирование способности применять трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и реализовать нормы материального и процессуального права в сфере труда;
* формирование навыков подготовки юридических документов в сфере правового регулирования отношений в сфере наемного труда;
* формирование способности уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать трудовые права и свободы человека и гражданина

**1. ВИДЫСАМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Темы дисциплины | Компетенции | Виды самостоятельной работы[[1]](#footnote-2) |
| 1 | Предмет, метод, система, принципы и источники трудового права | ОПК-6  ПК-4;  ПК-5 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 2 | Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудового права | ПК-5 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 3 | Социальное партнерство в сфере труда | ПК-5;  ПК-7;  ПК-9 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 4 | Правовое регулирование занятости населения | ПК-4;  ПК-5 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 5 | Трудовой договор | ПК-5;  ПК-7 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 6 | Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха | ПК-4;  ПК-5;  ПК-7 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 7 | Правовое регулирование оплаты труда. Гарантии и компенсации | ПК-4;  ПК-5;  ПК-7 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 8 | Правовое регулирование охраны труда | ПК-4;  ПК-5;  ПК-7 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 9 | Ответственность по нормам трудового права | ПК-4;  ПК-5 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 10 | Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников | ПК-4;  ПК-5 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| 11 | Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права | ОПК-6  ПК-5;  ПК-7;  ПК-9 | 1. Подготовка к собеседованию 2. Подготовка к научной дискуссии 3. Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная)* 4. Подготовка сообщения |
| Подготовка контрольной работы[[2]](#footnote-3) | | | |
| Подготовка к зачету, экзамену[[3]](#footnote-4) | | | |

**2. ТРЕБОВАНИЯК ОРГАНИЗАЦИИ**

**САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**Подготовка к собеседованию**

Собеседование – специальная беседа преподавателя с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанная на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме.

**Подготовка к научной дискуссии**

Это форма учебной работы, в рамках которой обучающиеся высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание обучающимися эссе по предложенной тематике. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи.

**Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)**

Задание, моделирующее жизненную ситуацию, основанное на актуальном для учащихся материале, позволяющем применить умения и навыки, сформированные в процессе освоения компетенции. Задание способствует оцениванию нового опыта профессионального решения проблемных ситуаций, контролю эффективности собственных действий, стимулирует обучающихся на выбор новых источников информации. Задание предполагает создание письменного или устного пояснения, описания или отчета

**Подготовка сообщения**

Сообщение ⎯ это краткое изложение в устном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности. Сообщение должно содержать аргументированное изложение определенной темы с выводами.

**Подготовка контрольной работы**

Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу

Контрольная работа обучающегося по дисциплине «Трудовое право» предполагает выполнение письменной работы, комплексно раскрывающей содержание ключевых тем и проблем трудового права. Выполнение заданий является обязательным условием программы прохождения дисциплины для обучающегося заочной формы обучения.

Контрольную работу необходимо подготовить и сдать на кафедру земельного, трудового и экологического права до начала соответствующей сессии. Своевременно сданная и зачтенная контрольная работа является допуском к сдаче зачета, экзамена.

Требования к выполнению контрольной работы: работа должна быть либо написана понятным почерком, либо набрана на компьютере; листы пронумерованы; должны быть оставлены поля (на каждой странице) для замечаний проверяющего.

**Подготовка к зачету, экзамену**

Основное в подготовке к зачету, экзамену – повторение всего учебного материала дисциплины.

**3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**Тема 1.**

**Предмет, метод, система, принципы и источники трудового права**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие трудового права как отрасли права;

- предмет трудового права и сфера действия трудового права;

- метод трудового права и его особенности;

- система трудового права и тенденции ее развития;

- понятие принципов трудового права;

- содержание принципов правового регулирования труда (свободы труда и т. д.);

- содержание отдельных принципов трудового права (принцип социального партнерства, принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и т. д.);

- источники трудового права: понятие, виды;

- особенности источников трудового права.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* включении/не включении в число источников трудового права актов высших судебных инстанций, судебных решений краевых, областных, районных (городских) судов.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача 1.* Королькова преподает иностранный язык в университете и занимается литературными переводами по договору с издательством, ее муж – следователь УВД – в свободное время пишет детективные рассказы для журнала, их сын по договоренности с ООО «Лютик» обязался в 2-х месячный срок выполнить отделочные работы в помещении. По окончании работы он потребовал не только оплатить выполненную работу, но и компенсацию за неиспользованный отпуск и за использование своих материалов и инструментов.

Их дочь – студентка факультета управления, в свободное от учебы время является помощницей депутата Городской Думы.

Какой труд регулируется нормами трудового права? Дайте им юридическую консультацию Корольковой, ее мужу, сыну и дочери о возникших правоотношениях. Правомерны ли требования сына? Обоснуйте ответ.

*Задача № 2.* В ООО «Вега», занимающемся разработкой и поставками программного обеспечения, были объявлены выборы президента фирмы.

Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. Могут ли возникнуть трудовые отношения в результате избрания на должность? Если да, то на каких условиях?

*4.Подготовка сообщений на темы:*

* «Реализация в нормах трудового права принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;
* «Соглашения как источники трудового права».

**Тема 2.**

**Правоотношения в сфере труда.**

**Субъекты трудового права**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- система правоотношений в сфере труда: понятие и элементы;

- субъекты, объект, содержание, юридические факты;

- признаки трудовых отношений;

- основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений;

- основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями;

- работник как субъект трудового права;

- работодатель как субъект трудового права;

- профессиональные союзы, объединения работодателей как субъекты трудового права;

- иные субъекты трудового права.

*2. Подготовка к научной дискуссии о* необходимости (либо ее отсутствии) признания коллектива работников (трудового коллектива) субъектом трудового права.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача 1.* Соколовой 15 лет. Она закончила школу экстерном и поступила на первый курс очного отделения математического факультета университета. Соколова обратилась в АО «Программист» с просьбой о трудоустройстве. Работодатель был заинтересован в приеме на работу талантливого подростка в отдел по расчету программных продуктов фирмы. Фактически работа продолжалась 20 дней с 15.00 до 20.00.

Мама Соколовой считает, что работа помешает получению полноценного образования и требуетпрекращения трудового договора с дочерью. Как должен поступить директор? Определите, права подростка, родителей и законность поведения руководителя, который аннулировал трудовой договор по настоянию мамы.

*Задача 2.* Академический театр оперы и балета пригласил учащихся хореографического училища в возрасте 8, 12 и 15 лет для участия в спектаклях и праздничных концертах. Родители приглашенных исполнителей заинтересовались условиями занятости детей. Дайте устную консультацию родителям.

*4.Подготовка сообщения на тему:* Трудовой договор и гражданско-правовой договор: соотношение и правовое регулирование, «скрытые» трудовые отношения.

**Тема 3.**

**Социальное партнерство в сфере труда**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, органы, формы;

- коллективные переговоры;

- соглашения: понятие, виды, содержание, действие, регистрация;

- коллективный договор – акт социального партнерства;

- содержание коллективного договора, срок действия, регистрация.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* добровольности или принуждении работодателей к заключению коллективного договора.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача 1.*В коллективном договоре (п.36.8) ОАО «Молокозавод» на 2018-2020 г. была предусмотрена дополнительная выплата работникам при стаже работы в организации более 15 лет в размере 3 среднемесячных заработков при увольнении в связи с уходом на пенсию.

По причине ухудшения финансового положения работодателя в сентябре 2019 года после коллективных переговоров между представителями сторон, было принято решение об исключении из коллективного договора данного пункта. Изменение внесено дополнительным соглашением, подписанным директором и председателем профкома.

Ряд работников, которые ранее имели право на данную выплату, при увольнении ее не получили. Они обратились в суд и требуют признать недействительным указанное дополнительное соглашение. Подготовьте мотивированный ответ.

*4.Подготовка сообщений на темы:*

* **«**История развития коллективно-договорного установления условий труда»;
* «Основные формы участия работников в управлении организацией».

**Тема 4.**

**Правовое регулирование занятости населения**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие занятости, их виды;

- формы занятости;

- понятие трудоустройства, пути трудоустройства;

- государственная политика в области занятости населения;

-Государственная служба занятости. Негосударственные агентства занятости.

- понятие безработного, его основные права и обязанности;

- порядок регистрации безработных граждан;

- меры социальной поддержки безработных.

*2.Подготовка к научно й дискуссии о* роли профсоюзов, работодателей, органов местного самоуправления в содействии занятости населения.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача 1.*Выпускник юридического колледжа Матвеев Олег обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Матвееву следующие услуги:

1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;

2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Матвеев отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Матвеев как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

*4.Подготовка сообщений на темы:*

* **«**О перспективах государственной политики в области занятости населения»;
* «Виды и причины безработицы».

**Тема 5.**

**Трудовой договор**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие и стороны трудового договора;

- содержание трудового договора;

- форма трудового договора;

- оформление приема на работу;

- понятие перевода на другую работу, виды переводов. Отличие перевода от перемещения;

- постоянные переводы на другую работу, их виды;

- временные переводы на другую работу, их виды;

- изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

-  прекращение трудового договора, отличие от отстранения от работы;

- общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ);

- дополнительные основания прекращения трудового договора

- оформление прекращения трудового договора. Выдача трудовой книжки

*2.Подготовка дискуссионного вопросао* внедрении электронного трудового договора, электронной трудовой книжки.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача № 1.*Анисимов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 2.*Электрик Пуговкин 20.12.2017 года был замечен на работе в нетрезвом состоянии, за что приказом от 10.01.2018 ему был объявлен выговор. 27 марта он опоздал на работу на 2 часа, и приказом от 6 апреля ему опять объявили выговор. 14 мая Пуговкин отказался выполнять производственное задание и в грубой форме оскорбил мастера. Приказом от 22 мая он был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Однако Пуговкин не согласился с увольнением и подал иск в суд.

Составьте перечень документов, которые должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения Пуговкина при условии, что он (Пуговкин) является членом профсоюза.

*4.Подготовка сообщений на темы:*

* **«**Переводы на другую работу в соответствии с медицинским заключением»;
* «Виды и причины безработицы».

**Тема 6.**

**Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

**-** понятие рабочего времени;

- виды рабочего времени;

- режим рабочего времени, его виды;

- понятие времени отдыха, его виды;

- отпуск – вид времени отдыха, виды;

- порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;

- разделение отпуска на части;

- отзыв из отпуска;

-замена отпуска денежной компенсацией.

*2.Подготовка к научной дискуссии* о проблемах и перспективах развития законодательства об учебных отпусках.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача № 1.*В государственную инспекцию труда поступило заявление от работников ООО «Стимул» о нарушении работодателем законодательства об отпусках: а) Карпенко, приглашенный переводом с другой организации, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу; б) Голикову, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Суркову отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией; в) Тимошкиной, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы; г) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню; д) заместителю директора Ромашову за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь; ж) охранник Викулов по производственной необходимости был отозван из отпуска.

Подготовьте мотивированный письменный ответ государственного инспектора труда на поступившие заявления работников.

*4.Подготовка сообщений на темы:*

−**«**Применение законодательства о рабочем времени и времени отдыха работодателями-физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями»;

– «Отпуска по трудовому законодательству».

**Тема 7.**

**Правовое регулирование оплаты труда.**

**Гарантии и компенсации**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие оплаты труда, ее виды, формы;

- основные государственные гарантии по оплате труда работников;

- порядок, сроки, место выплаты заработной платы;

- ограничение удержаний из заработной платы;

- сроки расчета при увольнении;

- оплата труда при отклонении от оптимальных, допустимых условий труда;

- понятие гарантий, их виды;

- компенсации: понятие, виды.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* компенсациях за работу в условиях ненормированного рабочего дня.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача № 1.*Сотрудниками организации самостоятельно инициирована выплата заработной платы один раз в месяц, что и закреплено в коллективном договоре. Может ли это считаться нарушением трудового законодательства?Помимоэтого, в коллективном договоре установлено, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни дополнительной оплате не подлежит, а компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 2.*Слесарь V разряда Арковпри дневной норме выработки 10 деталей изготовил за 26 рабочих дней сентября 280 деталей вместо 260.Какая система оплаты труда применяется в данном случае?

*4.Подготовка сообщений на тему:*

* **«**Компенсационные выплаты: понятие, виды».

**Тема 8.**

**Правовое регулирование охраны труда**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие охраны труда;

- организация охраны труда в РФ;

- система управления охраной труда (СУОТ);

- меры предупреждения от несчастных случаев на производстве (финансирование охраны труда, обучение и проверка знаний по охране труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты и т.д.);

- специальная оценка условий труда: порядок проведения, ее субъекты, порядок ознакомления с результатами и их обжалование т.д.;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* нормативах в организациях специалистов по охране труда.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача № 1.*Стропальщик предприятия Лазебный в обеденный перерыв пошел в столовую, которая находилась за территорией организации. Возле столовой его сбила машина, владельца которой установить не удалось. В выдаче акта о несчастном случае, связанном с производством, рабочему было отказано. В обоснование отказа представитель работодателя заявил, что, поскольку вред был причинен источником повышенной опасности не на территории работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, и не связан с исполнением трудовых обязанностей, постольку этот случай не может считаться связанным с производством. С такой точкой зрения потерпевший не согласился и обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган. В своем заявлении он указал, что, так как работодатель не обеспечил своих работников возможностью пользоваться в обеденный перерыв столовой по месту работы, то этот случай следует признать связанным с производством.

Дайте правовую оценку требованиям работника возместить ему ущерб. Подготовьте проект ответа выборного профсоюзного органа на заявление Лазебного.

*Задача* 2. Лесникова М.Н. обратилась в суд с иском[[4]](#footnote-5), в обоснование которого указала, что в период с 03.02.1992 по 27.04.2011 работала в цехе убоя ОАО «Птицефабрика «Рефтинская», где получила профессиональное заболевание. В связи с тем, что по медицинским показаниям истец не могла выполнять свои трудовые обязанности рабочей цеха убоя, она была переведена на другую работу – учетчиком в подсобный животноводческий комплекс с оплатой по тарифной ставке учетчика, что более чем в два раза ниже по сравнению с заработной платой рабочей цеха убоя птицефабрики. Какие гарантии и компенсации установлены для работников, получивших профессиональное заболевание?

*4.Подготовка сообщений на тему:*

* **«**Медицинские осмотры: виды, порядок проведения, ответственность за их отсутствие».

**Тема 9.**

**Ответственность по нормам трудового права**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения;

- поощрения за труд, виды поощрений;

- дисциплинарная ответственность, ее виды;

- основание для привлечения к дисциплинарной ответственности;

- порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, виды дисциплинарных взысканий;

- понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора;

- обстоятельства, исключающие материальную ответственность;

- материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику;

- материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее виды;

- определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, порядок его взыскания.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* перспективах привлечения к полной материальной ответственности водителей и работников охраны.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача № 1.*Водитель автомобиля с целью спасти жизнь ребенка, выбежавшего на дорогу, свернул с проезжей ее части. В результате аварии автомобилю организации причинены существенные повреждения, и он не подлежит восстановлению. Из постановления следственных органов об отказе в возбуждении уголовного дела усматривалось, что водитель использовал единственную имеющуюся возможность спасти жизнь ребенка. Однако руководитель организации обязал работника возместить стоимость автомобиля.

Правомерно ли требование руководителя организации? Дайте правовую оценку его требованию.

*Задача № 2.*Сотрудница хлебозавода № 5 Смеликова должна была пройти инструктаж по правилам работы с новым оборудованием. Однако она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. Через неделю после объявления взыскания при работе с новым оборудованием Смеликова получила травму предплечья и ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Правомерно ли применено взыскание? Проанализируйте ситуацию с точки зрения государственного инспектора труда.

*4.Подготовка сообщений на тему:*

* «Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок наложения».

**Тема 10.**

**Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников;

- особенности правового регулирования труда по психофизиологическому критерию (лица, не достигшие 18 лет, женщины, спортсмены и т. д.);

- особенности правового регулирования труда по природно-климатическому критерию;

- особенности правового регулирования труда по условиям труда (дистанционные работники, надомники, работники, направляемые в дипломатические представительства и консульские учреждения и т. д.);

- особенности правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);

- особенности правового регулирования труда иных категорий работников.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* наличии трудовой сегрегации в российском трудовом законодательстве.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача № 1.*Железнова работала в ООО «Весна» бухгалтером. За неоднократное нарушение трудовой дисциплины 17.11.2018 она была уволена работодателем по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с соблюдением порядка увольнения, предусмотренного положениями кодекса. 27.11.2018 Железнова принесла медицинскую справу, подтверждавшую факт нахождения ее 17 11.2018 г. в состоянии беременности (9 недель) и потребовала у работодателя восстановления на работе. Работодатель отказался выполнить требования Железновой, мотивируя тем, что Железнова знала о своей беременности и не сообщила ему об этом в день увольнения. Железнова обратилась в суд.

Дайте квалифицированное юридическое заключение о правомерности действий работодателя. Как бы Вы разрешили дело, если стало известно, что на 27.11.2018 г. Железнова уже не была беременна?

*Задача № 2.* Образцова принята на работу в религиозную организацию. В трудовом договоре были закреплены обязанности по уборке помещений храма и уходу за насаждениями храмового парка. В течение первого месяца работы Образцова несколько раз опоздала на работу и относилась к работе небрежно. Настоятель предложил ей уволиться, так как такое отношение к работе их не устраивает. Образцова отказалась и была уволена за систематические опоздания. Данное основание увольнения предусмотрено заключенным с ней коллективным договором. Законно ли данное увольнение?

*4.Подготовка сообщения на тему* о наличии трудовой сегрегации в российском трудовом законодательстве.

**Тема 11.**

**Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

*1. Подготовка к собеседованию*

*Вопросы для подготовки:*

- понятие защиты трудовых прав и свобод работников;

- объекты и субъекты защиты;

- формы защиты трудовых прав;

- способы защиты трудовых прав;

- самозащита трудовых прав работниками и работодателями;

- защита трудовых прав негосударственными субъектами защиты;

- защита трудовых прав органами государства;

- международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей;

- понятие и классификация трудовых споров;

- рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (общая характеристика);

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров;

- ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих номы трудового права.

*2.Подготовка к научной дискуссии о* перспективах участия в трудовых спорах медиаторов.

*3.Решение компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной)*

*Задача №1.* Работникам ООО «Кубаньводоканалпроект» в течение трех месяцев не выплачивали заработную плату. Рыбченко, 12.03.2018 года, известив директора в письменным форме, на следующий день не вышел на работу. Приказом от 13.03.2018 Рыбченко был уволен за прогул.

Дайте правовую оценку поведению работника и работодателя. Можно ли поведение Рыбченко отнести к такому способу защиты нарушенного права, как самозащита? Какие признаки характеризуют самозащиту как способ защиты нарушенного права?

*Задача №2.* На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

*4.Подготовка сообщений на тему*

* «Трудовые разногласия и трудовые споры: соотношение понятий».

**4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЗАОЧНОЙ**

**ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ**

**КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

В соответствии с учебным планом обучающиеся заочной формы обу­чения выполняют письменную контрольную работу.

Приступая к выполнению задания, студент должен уяснить для себя цель задания, содержание поставленного вопроса и на этой основе определить порядок работы, т.е. уточнить, какие источники необходимо усвоить для ответа, в какой форме осуществить их конспектирование, какой дополнительный нормативный и учебный материал может быть использован при написании работы.

Основное место при выполнении задания должно занять изучение и глубокое усвоение студентом действующего законодательства и рекомендованной литературы, а также других дополнительных источников, которые можно подобрать самостоятельно и использовать в целях более полного изложения темы. При этом студент должен творчески подходить к изучению рекомендованного материала, избегать механического переписывания ответа на поставленные вопросы, уметь высказать собственное мнение по основным положениям изучаемого вопроса.

Приступая к решению практической задачи, необходимо ознакомиться с условиями задачи и проанализировать ее содержание, определить вопросы, на которые требует ответа поставленная задача.

На основе изученного теоретического и нормативного материала, анализа практики применения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебными и иными правоохранительными органами можно приступать к написанию работы.

Обязательным требованием является использование методики решения задач, заключающейся в следующем:

- определение вида возникшего правоотношения;

- определение нормативных правовых актов, подлежащих применению;

- формулировка обоснованного ответа со ссылкой на нормы права;

- анализ материалов судебной практики по аналогичным делам;

- анализ теоретических положений, имеющих отношение к рассматриваемым правоотношениям.

Контрольная работа не должна дословно заимствовать тот или иной текст литературного источника, содержать общие фразы и рассуждения. При написании работы студенту желательно использовать практику судов общей юрисдикции со ссылкой на соответствующий источник. Все ссылки и сноски необходимо подтверждать официальными источниками.

Ответы на поставленные в задачах вопросы должны сопровождаться ссылками на законодательные акты. При этом студенту рекомендуется изучить и использовать при решении задачи нормативные акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, а также практику судебных и иных органов по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответ на поставленную задачу должен содержать обоснованный вывод, к которому пришел студент в результате внимательного изучения соответствующих теоретических положений и нормативного материала. Обоснование решения задачи следует дать в тезисном виде письменно, избегая при этом расплывчатого и двоякого ответа по существу рассматриваемого вопроса.

Работа должна быть написана простым, доступным для восприятия языком, содержать перечень фактически использованных литературных источников и нормативных правовых актов, правильно оформлена, отпечатана или написана от руки четким разборчивым почерком.

Контрольная работа выполняется строго по вариантам.

Для выполнения контрольной работы студентам предлагается блок заданий, содержащий 10 вариантов. Вариант задания определяется по последней цифре номера зачетной книжки (например, №4/09-180 – вариант 10, №4/09-181 – вариант 1, №4/09-182 – вариант 2).

**Вариант 1.**

Задание 1. Составьте схему: «Источники трудового права России»

Задание 2. Разработайте схему порядка прекращения трудового договора по п. 10 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 10 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ.

**Вариант 2.**

Задание 1. Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии различия | Нормальное рабочее время | Сокращенное рабочее время | Неполное рабочее время |
|  | Продолжительность |  |  |  |
|  | Порядок установления |  |  |  |
|  | Оплата труда |  |  |  |
|  | иные критерии |  |  |  |

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п. 2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 2 ч.1 ст.81Трудового кодекса РФ.

**Вариант 3**

Задание 1. Составьте схему «Основания прекращения трудового договора», классифицировав их по инициатору такого прекращения (соглашение сторон, инициатива работника, инициатива работодателя, обстоятельства, не зависящие от воли сторон). При выполнении задания используйте основания прекращения трудового договора, закрепленные в ч. 1 ст. 77, ч.1 ст. 81, ч. 1 ст. 83, ст.84 и статьи раздела XII Трудового кодекса РФ.

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п. 3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 3 ч.1 ст.81Трудового кодекса РФ.

**Вариант 4**

Задание 1. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника и без его вины.

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п. 4 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 4 ч.1 ст.81Трудового кодекса РФ.

**Вариант 5**

Задание 1. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, применение которых влечет необходимость соблюдения порядка, предусмотренного ст. 193 ТК РФ

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п. 5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 5 ч.1 ст.81Трудового кодекса РФ.

**Вариант 6**

Задание 1.Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, применение которых влечет необходимость предварительного наличия учета мнения выборного профсоюзного органа.

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п. 6 «а» ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 6 «а» ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

**Вариант 7**

Задание 1. Перечислите те основания прекращения трудового договора, применение которых влечет необходимость выплаты работнику выходного пособия. Укажите размер пособия.

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п. 6 «б» ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п. 6 «б» ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

**Вариант 8**

Задание 1. Начертите схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- по сроку перевода на другую работу

- по месту выполнения другой работы

- по инициативе на перевод.

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п.8 ст.77 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п.8 ст.77 Трудового кодекса РФ.

**Вариант 9**

Задание 1. Являются ли источниками трудового права: - нормативные акты о труде Союза ССР; - Гражданский кодекс РФ; - акты профсоюзных органов; - приказы, распоряжения руководителя организации; - устав г. Краснодара; - акты судебных органов; - трудовой договор. Обоснуйте свой ответ.

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п.7 ст.77 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п.7 ст.77 Трудового кодекса РФ.

**Вариант 10**

Задание 1. Составьте схему уровней социального партнерства с указанием на каждом из уровней комиссий, которые формируются для проведения коллективных переговоров (с указанием представителей сторон) и принимаемых данными комиссиями в результате коллективных переговоров документов (с приведением примеров).

Задание 2. Раскройте порядок прекращения трудового договора по п.9 ст.83 Трудового кодекса РФ. Составьте проект приказа об увольнении работника по п.9 ст.83 Трудового кодекса РФ.

**5. КРИТЕРИИ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ, И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков, опыта проводятся в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

**Критерии оценки знаний при проведении собеседования:**

Оценка «отлично»выставляется, если обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию темы; дает исчерпывающие ответы по определенному разделу, проблеме; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу; показывает знание специальной литературы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

Оценка «хорошо»выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию темы, по определенному разделу, проблеме с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе определенные неточности (1-2 ошибки), не имеющие принципиального характера, которые сам же исправил;

Оценка «удовлетворительно»выставляется, если обучающийся показал неполные знания темы, определенного раздела, проблемы; допустил ошибки и неточности при ответе; продемонстрировал неумение логически выстраивать ответ и формулировать свою позицию по проблемным вопросам; при ответе опирался только на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание темы, определенного раздела, проблемы; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания темы, определенного раздела, проблемы либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующих тем, разделов.

**Критериями оценки участия в научной дискуссии**:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся активно участвует в процессе обсуждения вопроса, проблемы, приводит аргументы по существу дискуссии, кратко лаконично, с использованием необходимой терминологии, в понятной и доступной форме; ответ обучающегося соответствует содержанию дискуссии; обучающийся владеет вниманием аудитории, корректно и уважительно относится к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты отделяет от собственного мнения; использует примеры; ориентируется в меняющейся ситуации.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся участвует в процессе обсуждения спорного вопроса, проблемы, но приводит аргументы, отклоняясь от сути дискуссии; использует вступление и пояснения, не требующие необходимости; в речи применяет неюридическую терминологию; ответ обучающегося не всегда соответствует содержанию дискуссии; обучающийся не всегда владеет вниманием аудитории, корректно и уважительно относится к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты смешивает с собственным мнением.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся не ориентируется в содержании поставленных в дискуссии вопросах, проблемах, а также не показывает умение вести дискуссию в соответствующей форме.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, обучающийся отказался участвовать в дискуссии по причине незнания содержания вопроса, проблемы.

**Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):**

Оценка «отлично»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам.

Оценка «хорошо»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам либо не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «удовлетворительно»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам и не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «неудовлетворительно»: при решении задачи: не определен вид возникшего правоотношения либо не определены нормативные правовые акты, подлежащие применению, либо не сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права.

**Критериями оценки сообщения**:

Оценка «отлично» ставится, если соблюдены все требования к выполнению сообщения: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо»: основные требования к сообщению выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём сообщения; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно»: имеются существенные отступления от требований к сообщению. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании сообщения; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно»: тема сообщения не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или сообщение не представлено вовсе.

**Критерии оценки выполнения контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения):**

Контрольная работа оценивается «зачтено» и «незачтено». Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Оценка «не зачтено» должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично»: задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, использовано действующее законодательство и правоприменительная практика.

Оценка «хорошо»: задание выполнено правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно»: задание выполнено правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Оценка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или задание не решено полностью.

**Критерии оценки знаний обучающихся на зачете**

Оценки «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

**Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене**

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студенту усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студенту, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**Приложение 1**

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

**Основная учебная литература**

1. Трудовое право (общая часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская, О. А. Глушко, С. В. Кобылинская, А. А. Сапфирова; под общ. ред. А. А. Сапфировой. – Краснодар :КубГАУ, 2017. – 105 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/4_Adrianovskaja_ucheb_posobie_17.11.2017.pdf>
2. Трудовое право (особенная часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ. ред. А. А. Сапфировой. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 185 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1_.PDF>
3. Трудовое право: Учебное пособие / Адриановская Т.Л., Баева С.С. - М.:РГУП, 2017. - 387 с.: ISBN 978-5-93916-587-7 - Режим доступа:<http://znanium.com/catalog/product/1007391>

**Дополнительная учебная литература**

1. Сапфирова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор: учеб. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf>
2. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1023807>
3. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с.:- (Высшее образование: Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/898583>
4. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. — 551 с. — (Серия «Duralex, sedlex»). - ISBN 978-5-238-02852-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028678>

**Нормативные и иные правовые акты (в действующей редакции)**

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).
3. Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.
4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998г. //Текст Декларации размещен на сайте Бюро Международной Организации Труда в Москве в сети Интернет: <http://www.ilo.ru>
5. Конвенция №81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г.Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //СЗ РФ. 2001. №50. Ст.4650
6. Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 №1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2011. №7. Ст. 898
7. Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1.ст. 1.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ //СЗ РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.3
9. Федеральный закон от 07.05.2013 №78-ФЗ «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2013. №19. Ст. 2305; 2013. №44. Ст. 5633
10. Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями и дополнениями //СЗ РФ. 2013. №52 (часть I). Ст. 6991
11. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477
12. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» //СЗ РФ. 2007. №41. Ст.4849; Российская газета от 26 декабря 2014 г. №296
13. Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда //СЗ РФ. 1998. №15. Ст.1698
14. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2002. №30. Ст. 3032
15. Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2002. №48. Ст.4741
16. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» //СЗ РФ. 2000. №26. Ст. 2729
17. Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
18. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.
19. Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях» //СЗ РФ. 1995. №21. Ст. 1930
20. Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» //СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148
21. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.95№ 181-ФЗ //СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4563
22. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91 г. № 1032-1 // Ведомости РСФСР. 1991. №18. Ст.565;СЗРФ 1996. №17. Ст.1915.
23. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2002. № 30. Ст.3032.
24. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-Ф «Об образовании в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2012. № 53 (ч.1). Ст. 7598.
25. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» //СЗ РФ. 2011. № 7. Ст.900.
26. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»//СЗ РФ. 2007. № 10. Ст.1152.
27. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
28. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» //СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
29. Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» // СЗ РФ. 1996. № 20. Ст.2321.
30. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.
31. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 года «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» //СЗ РФ. 2004. №28. Ст.2901
32. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. № 823 «О порядке утверждения 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» // СЗ РФ. 2002. № 36. ст. 3490.
33. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан») //СЗ РФ. 2012. № 38. Ст. 5103.
34. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» //СЗ РФ. 2000. № 52 (ч.П). Ст. 5149.
35. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2014 г. №654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета. 2014. № 299. 31 дек.
36. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 сентября 2014 г. №603н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» //Российская газета от 14 января 2015 г. №3
37. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»//Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015.№ 30.
38. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы //Российская газета, №24, 05.02.2018
39. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, утв. Союзом работодателей "Общероссийское агропромышленное объединение работодателей "Агропромышленный союз России", Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России, Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ, Минсельхозом России, Россельхознадзором 06.03.2018 //Солидарность, №18, 03.05-16.05.2018.

**Официальные акты высших судебных органов (в действующей редакции)**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2018. № 7.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» //Российская газета. 1995. № 29. 8 февр.

**Приложение 2**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИНТЕРНЕТ-САЙТЫ**

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости - <http://www.rostrud.ru/>
3. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
4. Официальный сайт Правительства РФ http:// www.government.ru
5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ http:// [www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru)
6. Журнал Трудовое право http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?262
7. Судебные и нормативные акты РФ - <https://sudact.ru/>
8. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае - <https://git23.rostrud.ru/>

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………………3

1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Трудовое право» ………...………………..4

2. Требования к организации самостоятельной работы при подготовке к занятиям по дисциплине «Трудовое право»……………………………………………………...7

3. Задания для самостоятельной работы по дисциплине «Трудовое право» ……….................…………………..…9

4. Задания для обучающихся заочной формы обучения для выполнения контрольной работы по дисциплине «Трудовое право»» ……………………………………...27

5. Критерии процедуры оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций ……………………...……33

Приложение 1. Рекомендуемая литература …………...40

Приложение 2. Рекомендуемые интернет-сайты ……..48

1. Количество часов, отведенных для самостоятельной работы обучающихся, соответствуют рабочей программе дисциплины на текущий учебный год. [↑](#footnote-ref-2)
2. Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы обучения [↑](#footnote-ref-3)
3. Вопросы к зачету, экзамену соответствуют рабочей программе дисциплины на текущий учебный год [↑](#footnote-ref-4)
4. Апелляционное определение по делу № 33-11015/2018 //<http://www.ekboblsud.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=17052366&delo_id=5&new=0&text_number=1> [↑](#footnote-ref-5)