

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
Кафедра гражданского права

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Образовательная программа
40.03.01 Юриспруденция

Профиль подготовки:
гражданско-правовой

Уровень высшего образования:
бакалавриат
Форма обучения
очная

Статус дисциплины:
вариативная

Махачкала 2020

Рабочая программа дисциплины «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 40.03.01 – «Юриспруденция» (уровень бакалавриат) от 01.12.2016 г. № 1511.

Разработчик(и): кафедра гражданского права

Омарова У.А. - доктор юридических наук, профессор

Алиева З.А. - кандидат юридических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры гражданского права от «29» 02 2020г.,

протокол № 6

Зав. кафедрой Омарова У.А. д.ю.н., проф. Омарова У.А.

на заседании Методической комиссии юридического института
от «20» 03, протокол № 7

Председатель А.З. Арсланбекова д.ю.н., проф. Арсланбекова А.З.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением

«26» сентября 2020г. А.З.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» входит в *вариативную* часть образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция.

Дисциплина реализуется в юридическом институте кафедрой гражданского права.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением правового механизма разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации, правоприменительной практики в этой сфере.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – ОК-7, общепрофессиональных - ОПК-5, профессиональных – ПК-6, ПК-16.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме контрольных работ, коллоквиумов и пр. и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экза мен		
	Всег о	из них						
Лекц ии		Лабораторн ые занятия	Практиче ские занятия	КСР	консульта ции			
	72	16		16			40	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» являются:

- обучение студентов пониманию теоретических основ правового механизма регулирования труда отдельных категорий работников в Российской Федерации, умению выявлять тенденции развития законодательства и правоприменительной практики в этой сфере;
- сформировать у обучающихся навыки юридических действий по разрешению индивидуальных трудовых споров.
- выработать у студентов юридическое мировоззрение, правопонимание, творческое отношение к праву;
- воспитывать способность правильно толковать закон, кратко, ясно, логически и последовательно выражать мысли,
- привить навыки юридически правильно составлять правовые документы;
- выработка умения оперировать юридическими понятиями и категориями;
- овладение юридической терминологией.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Учебная дисциплина «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» входит в вариативную часть образовательной программы бакалавриата по направлению – 40.03.01 «Юриспруденция».

Для освоения курса студент должен хорошо ориентироваться не только в теории трудового права, но и в гражданско-процессуальном, административном, гражданском, предпринимательском, налоговом законодательстве. Кроме этого, для освоения курса студентам требуется серьезная самостоятельная подготовка, связанная с изучением не только учебной литературы, но и весьма обширного объема монографической литературы, обстоятельного анализа нормативно-правовых актов и разнообразной практики их применения.

Дисциплина «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» является необходимой теоретической основой для прохождения студентами учебной, производственной и преддипломной практик.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
-------------	-------------------------------------	---

ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	Знать: структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности; виды самооценки, уровни притязаний, их влияния на результат образовательной, профессиональной деятельности; этапы профессионального становления личности. Уметь: самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной деятельности; самостоятельно оценивать необходимость и возможность социальной, профессиональной адаптации, мобильности в современном обществе; планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов анализа, оценивать и прогнозировать последствия своей социальной и профессиональной деятельности. Владеть: навыками познавательной и учебной деятельности, навыками разрешения проблем; навыками поиска методов решения практических задач, применению различных методов познания; формами и методами самообучения и самоконтроля
ОПК-5	Способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь	Знать: о логических операциях над понятиями, правилах корректного обращения с ними в теоретической и профессиональной практике; об основных видах умозаключений и логических принципах повышения степени истинности вероятностных умозаключений; основные способы, правила и приёмы правильного доказательственного рассуждения, которые позволяют логически верно излагать мысли Уметь: применять способы, правила и приемы правильного доказательственного рассуждения; продуцировать суждения, логически связывать их друг с другом в умозаключения; строить письменную речь логически верно и аргументированно Владеть: навыками применения таких форм абстрактного мышления человека, понятие, суждение, умозаключение в логически верном построении речи на основе грамотного аргументирования; постановки цели и выбору путей ее достижения
ПК-6	Способность правильно квалифицировать факты и обстоятельства	Знать: понятие, виды и способы квалификации фактов и обстоятельств, этапы юридической квалификации, содержание источников римского права, точки зрения разных авторов на проблемные вопросы Уметь: правильно давать юридическую

		оценку фактам и обстоятельствам, обоснованно применять нормы права при правовой квалификации обстоятельств. Владеть: юридической терминологией отраслей права, позволяющей юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
ПК-16	Способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	Знать: понятие, виды и способы квалификации фактов и обстоятельств, правовые явления и методы их анализа Уметь: оценивать правовые явления и формулировать выводы и предложения на основе их анализа, давать разъяснения по правовым вопросам в рамках своей профессиональной деятельности Владеть навыками работы по толкованию правовых норм, навыками общения, методами аргументированного, обоснованного убеждения

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет **2 зачетные** единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторн ые занятия	Контроль самост. раб.		
	Модуль 1. Способы защиты трудовых прав работников								
1	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями			2	2			4	Письменные задания, устный опрос, задания для самостоятельной работы, научные сообщения, написание рефератов, докладов
2	Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.			2	2			4	Письменные задания, устный опрос, задания для самостоятельной работы, научные сообщения, анализ нормативных правовых актов, решение

									ситуационных задач, составление юридических документов
3	Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации			2	2			6	Письменные задания, устный опрос, задания для самостоятельной работы, научные сообщения, анализ нормативных правовых актов, решение ситуационных задач, составление юридических документов
4	Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров			2	2			6	Коллоквиум, задания для самостоятельной работы, научные сообщения
	<i>Итого по модулю 1:</i>			8	8			20	36
Модуль 2. Особенности защиты трудовых прав работников									
5	Особенности регулирования труда педагогических работников			2	4			4	Письменные задания, устный опрос, задания для самостоятельной работы, научные сообщения, анализ нормативных правовых актов, решение ситуационных задач, составление юридических документов
6	Особенности регулирования труда работников религиозных организаций			2				4	Письменные задания, устный опрос, задания для самостоятельной работы, научные сообщения, анализ нормативных правовых актов, решение ситуационных задач, составление юридических документов
7	Особенности регулирования труда, работников, направляемых на работу в дипломатические			2				6	Коллоквиум, задания для самостоятельной работы, научные сообщения

	представительства и консульские учреждения РФ, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей								
8	Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях			2	4			6	
	<i>Итого по модулю 2</i>			8	8			20	36
	ИТОГО:			16	16			40	72 зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Способы защиты трудовых прав работников

Тема 1. Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями.

Работы, на которых запрещается труд женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Гарантии по рабочему времени, времени отдыха для данных категорий работников.

Тема 2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних. Дополнительные гарантии работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора. Особенности трудоустройства несовершеннолетних.

Тема 3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Заключение трудового договора с руководителем организации. Работа руководителя организации по совместительству. Материальная ответственность руководителя организации. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации.

Тема 4. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

Порядок заключения трудового договора. Особенности расторжения трудового договора. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха спортсменов и тренеров.

Модуль 2. Особенности защиты трудовых прав работников

Тема 5. Особенности регулирования труда педагогических работников

Порядок заключения трудового договора с педагогическими работниками. Особенности расторжения трудового договора. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.

Тема 6. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Порядок заключения трудового договора. Особенности расторжения трудового договора. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников религиозных организаций.

Тема 7. Особенности регулирования труда, работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.

Порядок заключения трудового договора. Особенности расторжения трудового договора. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в

представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.

Тема 8. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок заключения трудового договора с гражданами, прибывшими в эти районы. Компенсация расходов, связанных с переездом. Оплата труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Льготы по рабочему времени и времени отдыха. Дополнительные оплачиваемые отпуска. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно. Другие гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Способы защиты трудовых прав работников

Тема 1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – 4 часа

1. Работы, на которых запрещается труд женщин.
2. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.
3. Отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
4. Гарантии по рабочему времени, времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями

Модуль 2. Особенности защиты трудовых прав работников

Тема 2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет – 2 часа

1. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет.
2. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.
3. Дополнительные гарантии работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора.
4. Особенности трудоустройства несовершеннолетних.

Тема 3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации – 2 часа

1. Заключение трудового договора с руководителем организации.
2. Работа руководителя организации по совместительству.
3. Материальная ответственность руководителя организации.
4. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.
5. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации.

Тема 4. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 4 часа.

1. Порядок заключения трудового договора с гражданами, прибывшими в эти районы.
2. Компенсация расходов, связанных с переездом.
3. Оплата труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.
4. Льготы по рабочему времени и времени отдыха. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
5. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.
6. Другие гарантии и компенсации.

Тема 5. Особенности регулирования труда педагогических работников-4 часа.

1. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками.
2. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками.
3. Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 40.03.01 - «Юриспруденция» и реализации компетентного подхода в учебном процессе при изучении дисциплины «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» используются следующие активные и интерактивные формы проведения занятий:

- лекционные занятия с использованием презентаций, мультимедийных технологий;
- практические (семинарские) занятия в форме: фронтальный опрос, тестирование, написание и защита рефератов, решение практических случаев.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах по дисциплине, составляет не менее 20% аудиторных занятий.

В процессе освоения программы курса используются различные интерактивные методы и формы обучения, направленные на формирование у студентов умения кратко и логично излагать ответы на поставленные вопросы, способности обобщать и формулировать свои выводы, обосновывать и отстаивать свою точку зрения.

Для достижения этих целей студенты должны регулярно посещать занятия, изучать учебную литературу и источники познания римского права, готовить научные доклады, их представлять, слушать и отвечать на поставленные вопросы.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов является одной из важнейших составляющих образовательного процесса, в процессе которой студент усваивает под методическим руководством преподавателя, но без его непосредственного участия, знания по дисциплине «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников». В процессе самостоятельной работы студент должен активно воспринимать, осмысливать и углублять полученную информацию, решать практические задачи, овладевать профессионально необходимыми умениями. Соответственно, основная цель самостоятельной работы студента - научиться осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, выработать у основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является комплексный подход, направленный на формирование навыков репродуктивной и творческой деятельности в аудитории, при внеаудиторных контактах с преподавателем и при домашней подготовке. Соответственно, самостоятельная работа по курсу «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» реализуется во взаимосвязи следующих трех форм:

1. Непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях и практических занятиях.

2. В контакте с преподавателем вне рамок аудиторных занятий – при выполнении рефератов, курсовых работ, индивидуальных заданий, на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов и т.д.

3. В библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Аудиторная самостоятельная работа реализуется во время чтения лекций, а также при проведении практических занятий, выполнении контрольных работ, тестировании и т.д.

Лекция является ведущей формой организации учебного процесса в вузе, в ходе которой студент знакомится с наукой, расширяет, углубляет и

совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учится методике и технике лекционной работы. Лекционное занятие мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умение слушать, воспринимать и записывать. Студенту важно понять, что лекция есть своеобразная творческая форма самостоятельной работы, где он является активным соучастником лекции и ему необходимо мыслить вместе с преподавателем, войти в логику изложения материала, следить за его аргументацией, сравнивать известное с вновь получаемыми знаниями и т.д.

Наиболее распространенной и сравнительно простой формой лекции, в ходе которой студенты активно вовлекаются в учебный процесс, является лекция-беседа. Преимущество данной формы состоит в том, что она позволяет естественным образом привлечь внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, задавая вопросы аудитории. Это позволяет также определить, насколько студенты вникли в суть излагаемого материала и следят за ходом мыслей лектора.

Возможно проведение лекций также в форме дискуссии, когда преподаватель при изложении лекционного материала, организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

При чтении лекционного курса непосредственно в аудитории возможен контроль усвоения материала основной массой студентов путем проведения экспресс-опроса по теме, постановки отдельных вопросов, требующих применения полученных по данной теме знаний и логического мышления и т.д.

На практических занятиях используются следующие формы, которые позволяют сделать процесс обучения более интересным и поднять активность значительной части студентов в группе: выполнение контрольных работ; экспресс-тестирование; решение задач; самостоятельная разработка схем по судебной власти, поиск в законодательстве тех или иных положений, касающихся состава, системы, структуры судебных органов, анализ новейших изменений в законодательстве о судебной системе и др.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплине

«Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» также разнообразны. К ним относятся:

- непосредственная самостоятельная работа с текстами учебников, учебных пособий и лекций;
- анализ и конспектирование отдельных положений нормативных правовых актов, регламентирующих организацию и деятельность судебной власти;
- выполнение домашних заданий разнообразного характера: решение тестовых заданий; анализ нормативно-правовых актов по заданной теме; подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем и др.;
- подготовка и написание рефератов, докладов и других письменных работ на заданные темы.

- выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы, выполняемых как индивидуально студентом, так несколькими студентами группы;

- подготовка и участие в научно-теоретических конференциях.

При оценивании результатов освоения дисциплины (текущей и промежуточной аттестации) применяется балльно-рейтинговая система, внедренная в Дагестанском государственном университете. Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а так же активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности.

Результативность самостоятельной работы студентов во многом определяется наличием активных методов ее контроля. По дисциплине «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» используются следующие виды контроля:

- контроль знаний студентов, полученных в результате изучения предыдущей темы и необходимых для изучения очередной темы дисциплины;

- текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях и практических занятиях;

- промежуточный контроль по окончании изучения раздела или модуля курса;

- самоконтроль, осуществляемый студентом в процессе изучения дисциплины при подготовке к контрольным мероприятиям;

- итоговый контроль по дисциплине в виде зачета.

Контроль осуществляется путем проведения тестирования, письменных контрольных работ по пройденным темам, коллоквиумов, выполнения творческой работы и т.д.

Тестовые задания могут формулироваться в форме тестов с одним правильным ответом, тестов с несколькими правильными ответами, тестов, направленных на сопоставление понятий или расположения в определенной последовательности, а также тестов с открытым ответом.

2. Промежуточная аттестация в форме зачета.

Текущий контроль успеваемости осуществляется непрерывно, на протяжении всего курса. Прежде всего, это устный опрос по ходу лекции, выполняемый для оперативной активизации внимания студентов и оценки их уровня восприятия, а также на практических занятиях.

Реферат - это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов. Работа над рефератом активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять полученные знания при анализе тех или иных правовых проблем. Реферат готовится на основе исследования и изучения широкого круга первоисточников, монографий, статей, литературы

и иного материала, нормативных правовых актов, обобщения личных наблюдений. Публичное представление реферата сопровождается презентацией и небольшими тезисами в электронной форме.

Решение задач-казусов – это вид самостоятельной работы, имеющий своей целью привитие практических навыков юридической работы, таких как грамотное толкование текста правовой нормы, правильное ее применение к конкретной жизненной ситуации, составление юридических документов.

Промежуточная аттестация - зачет проставляется автоматически при условии регулярного посещения и активности на занятиях, подготовки реферата и презентации. Те, кто не набрал необходимое количество баллов для проставления автоматически, сдают зачет. Зачет проходит в устной форме в виде вопросов и ответов.

Зачет ставится при достаточном выполнении требований к прохождению курса и владении конкретными знаниями по программе курса. Незачет ставится, если требования к прохождению курса не выполнены и студент не может показать владение материалом курса.

Примерные задачи-казусы

На практических (семинарских) занятиях используется Практикум по трудовому праву под ред. К.Н.Гусова. В нем подробно изложены планы практических (семинарских) занятий, казусы, которые решаются на практических занятиях и в ходе самостоятельной работы студентов.

Задача 1.

Проверяя обоснованность жалобы работницы Носковой, уволенной из АО «Сияние Севера», государственный правовой инспектор пришел на рабочее место уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Носковой, государственный инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Генеральный директор АО отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно ТК РФ государственный инспектор был обязан поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.

Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций и какими нормативными документами он регламентируется?

Задача 2.

Уполномоченный профкома по охране труда проверил соблюдение законодательства об охране труда женщин завода металлобетонных конструкций. Он установил, что две женщины были заняты на работах по креплению конструкций и деталей с применением строительно-монтажного пистолета, а три занимались переноской грузов вручную, причем вес каждой партии переносимого груза составлял 20 - 25 кг, а за смену каждой из них приходилось переносить груз общим весом более 10 т.

Соответствуют ли условия труда женщин действующему законодательству? Каковы права уполномоченного профкома по охране труда и каким актом они определены? Если были допущены нарушения законодательства об охране труда женщин, то какие меры может принять уполномоченный?

Задача 3.

При обследовании состояния охраны труда молодежи на рабочих местах комитет по охране труда установил:

1) несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского обследования;

2) 15-летняя Миронова работает курьером по пять часов. Нигде не учится, зарплату получает пропорционально проработанному времени (за пять часов);

3) 17-летний Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг;

4) трем несовершеннолетним ежегодный отпуск по графику предусмотрен, вопреки их желанию, в ноябре.

Какие нормы трудового законодательства нарушены работодателем? Какие способы правового реагирования на выявленные нарушения предусмотрены законодательством?

Задача 4.

Монтажницы, имеющие детей в возрасте 2, 3 и 15 лет, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования на заводе. Руководитель управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены подобные командировки, предложил им либо ехать, либо увольняться с работы. Законны ли действия руководителя монтажного управления?

Задача 5.

В сборочном цехе перерывами для кормления грудных детей пользуются две работницы - Крушина и Логвиненко, причем последняя кормит ребенка искусственно. В период кормления обе работницы обратились к начальнику цеха с заявлениями: Крушина - об увеличении продолжительности каждого перерыва с 30 до 45 мин., а Логвиненко - об использовании перерывов на кормление в конце рабочего дня, и таким образом, о сокращении продолжительности рабочего дня на один час. Начальник цеха отказал в просьбе обеим работницам, ссылаясь на отсутствие подобных норм в ТК РФ.

В каком порядке может быть решен спор Крушиной и Логвиненко с администрацией?

Задача 6.

Работодатель не допустил инспектора труда на территорию банка для проведения проверки соблюдения законодательства об охране труда, за что на работодателя был наложен штраф.

Назовите органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Перечислите полномочия государственных инспекторов труда.

В каком порядке обжалуются решения государственных инспекторов труда?

Задача 7.

Чайникова предупредили об увольнении в связи с сокращением численности и штата работников. За защитой своих прав он обратился в профсоюзную организацию.

Рассмотрите дальнейший ход событий. Составьте соответствующие документы.

Перечислите полномочия профсоюзной организации по защите трудовых прав работников.

Задача 8

Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

Задача 9

На заводе «Машиностроитель» в течение трех месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали.

В какой орган необходимо обратиться работникам в данном случае, если на заводе нет КТС? В каком порядке должны быть рассмотрены требования работников?

Задача 10.

Простоквашина обратилась в инспекцию труда с заявлением о признании недействительным замечания за опоздание на работу. Инспектор отказал в принятии заявления поскольку с момента вынесения приказа прошло 4 месяца.

Назовите сроки исковой давности.

Перечислите категории споров, которые могут быть рассмотрены в инспекции труда.

Задача 8.

Группа работников городской поликлиники № 2 пожаловалась в городской комитет профсоюза работников Здравоохранения на нарушение администрацией законодательства о труде. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы, в организацию допущена

не была под предлогом того, что закон не предусматривает профсоюзного контроля профорга нами, не являющимися органами первичной профсоюзной организации.

Права ли администрация поликлиники? Что является правовым основанием для проведения проверки в данном случае? Кто устанавливает полномочия профсоюзных органов по контролю за соблюдением норм трудового права?

Задача 9

Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

Задача 10

Уполномоченный по охране труда профсоюза работников химической промышленности Зверев проверил на заводе ОАО «Химотекс» соблюдение требований охраны труда и внес руководству ОАО предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора отказался их рассматривать, объявив Звереву, что «профсоюзы ему не указ».

Правомерны ли действия заместителя генерального директора? Какими правами обладают уполномоченные по охране труда профессиональных союзов?

Задача 11

Председатель профсоюзной организации хлебозавода потребовал от работодателя представить на рассмотрение комитета вводимую с нового года систему оплаты труда до ее утверждения приказом по заводу. Но работодатель утвердил систему оплаты труда в организации, предварительно одобрив ее на общем собрании работников. Профсоюзная организация завода обратилась в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия работодателя.

Прав ли был работодатель, утвердив систему оплаты труда на общем собрании работников? Дайте мотивированный ответ.

Задача 12.

Водитель Петухов был признан инвалидом III группы. Работник предъявил справку МСЭК и написал заявление об увольнении по собственному желанию по ст. 80 Трудового кодекса. Однако работодатель уволил его по п. 3а ст. 81 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Петухов полгода не мог устроиться на работу и обжаловал увольнение в суд по месту своего жительства.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 3 «а» ст. 81 ТК РФ.

Назовите правила подсудности.

Правомерно ли увольнение работника?

Можно ли изменить запись в трудовой книжке?

Составьте решение суда.

Задача 13

Старший продавец Валова проболела три месяца 20 дней. Проработав два дня после болезни, она вновь заболела и находилась в больнице три месяца. Директор универсама уволил ее по п. 5 ст. 83 ТК РФ.

Валова обратилась в суд с просьбой о восстановлении ее на работе. Как решит дело суд?

Задача 14.

В ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ЗАО «Синий факел» государственный инспектор труда отстранил от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам труда. Генеральный директор ЗАО отказался исполнять это требование инспектора, мотивируя тем, что тот может лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц.

Правомерны ли действия генерального директора? Может ли государственный инспектор труда отстранять работников от работы? Какие существуют иные, кроме федеральной инспекции труда, государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?

Задача 15.

Проверяя обоснованность жалобы работницы Носковой, уволенной из АО «Сияние Севера», государственный правовой инспектор пришел на рабочее место уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Носковой, государственный инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Генеральный директор АО отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно ТК РФ государственный инспектор был обязан поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.

Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций и какими нормативными документами он регламентируется?

Задача 16.

Государственный инспектор труда Малышевский прибыл на завод «Салют», выпускающий зенитно-ракетные комплексы, с целью проведения проверки. Однако сотрудники охраны не пустили его на предприятие. По просьбе Малышевского ему дали возможность связаться с заместителем директора завода, но тот подтвердил правомочность действий подчиненных, мотивируя тем, что у инспектора нет соответствующего допуска и, кроме того, время проведения проверки не было заранее согласовано с руководством предприятия.

Правомерны ли действия сотрудников охраны и заместителя директора завода «Салют»? Какой порядок инспектирования организаций установлен действующим законодательством?

Задача 17.

В КТС, куда обратился 21 июня 2011г. техник Барсуков, у него не приняли заявления об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2011г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

Задача 18

На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

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

Задача 19

Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев - студент вечернего вуза - обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задача 20.

Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября он подал администрации заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь к администрации и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако администрация отказала ему, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ об его увольнении. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Задача 21

Беспалова - инженер отдела главного механика - была уволена с 25 августа по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком,

отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования норм о преимущественном праве оставления на работе. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября и введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер. Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

Задача 22

Электромонтер Соболев был уволен с работы на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером 4 разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на 3, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако администрация периодически давала ему задания, тарифицируемые по 4 разряду, с которыми он и не справлялся. Какое решение должен вынести суд?

Задача 23

Главный инженер организации Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что он ошибочно уволен по п. 10 ст.81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поскольку он не является ни руководителем, ни заместителем руководителя организации. Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих главный инженер организации - юридического лица - является первым заместителем руководителя организации, что отражено и в его должностной инструкции. Однако истец, настаивая на исковых требованиях, ссылаясь на то, что ни в штатном расписании, ни в должностной инструкции, ни в приказе о приеме на работу не определен его правовой статус, подтверждающий, что он является заместителем руководителя организации.

Каков порядок увольнения по п. 10 ст.81 ТК РФ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Задача 24

В комиссию по трудовым спорам входит 12 человек (по шесть от работников и работодателя). На заседании комиссии присутствовали семь человек, из них три представителя работников и четыре представителя работодателя. Решение КТС принято большинством в четыре голоса, требования работника отклонены.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и распределении голосов?

Задача 25.

В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора на машиностроительном предприятии между представителями дирекции и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители дирекции настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 12 рабочих дней начальникам цехов, участков, отделов и главным специалистам. Профсоюзный орган предлагал предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 6 рабочих дней всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 26.

Вследствие задержки выплаты премии за квартал работники одного из трех цехов завода отказались от выполнения работы. Работодатель потребовал прекратить забастовку и объявил всем бунтовщикам по выговору.

Возник ли в организации коллективный трудовой спор?

Назовите порядок возникновения коллективного трудового спора.

Задача 27.

В процессе заключения коллективного договора между работодателем и профсоюзом, выступающим представителем работников возникли разногласия по поводу проекта коллективного договора. Работники настаивали на увеличении тарифных ставок для ряда категорий работников. Работодатель с таким предложением не согласился и отказался продолжать дальнейшие переговоры по поводу заключения коллективного договора. Представители профсоюзного органа обратились в службу по урегулированию трудовых споров с требованием обязать работодателя продолжить переговоры, в противном случае будет проведена забастовка.

Назовите порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Составьте соответствующие документы.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Работы, на которых запрещается труд женщин.
2. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.
3. Отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
4. Гарантии по рабочему времени, времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями.

5. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет.
6. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.
7. Дополнительные гарантии работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора.
8. Особенности трудоустройства несовершеннолетних.
9. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
10. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.
11. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации.
12. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц .
13. Особенности регулирования труда надомников.
14. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
15. Льготы по рабочему времени и времени отдыха работающих в районах Крайнего Севера.
16. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
17. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.
18. Льготы по рабочему времени и времени отдыха работающих в районах Крайнего Севера. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
19. Особенности регулирования труда педагогических работников.
20. Особенности регулирования труда гражданских служащих.
21. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
22. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.
23. Понятие трудового договора и отграничение его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.).
24. Роль и значение трудового договора в современных условиях.
25. Заключение трудового договора.
26. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

28. Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников Порядок увольнения и производство расчета.

29. Выходные пособия.

30. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников

31. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-7	Знать: структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности; виды самооценки, уровни притязаний, их влияния на результат образовательной, профессиональной деятельности; этапы профессионального становления личности. Уметь: самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной деятельности; самостоятельно оценивать необходимость и возможность социальной, профессиональной адаптации, мобильности в современном обществе; планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов анализа, оценивать и прогнозировать последствия своей социальной и профессиональной деятельности. Владеть: навыками познавательной и учебной деятельности, навыками разрешения проблем; навыками поиска методов решения практических задач, применению различных методов познания; формами и методами	Устный опрос, письменный опрос, реферат

	самообучения и самоконтроля	
ОПК-5	Знать: о логических операциях над понятиями правилах корректного обращения с ними в теоретической и профессиональной практике; об основных видах умозаключений и логических принципах повышения степени истинности вероятностных умозаключений; основные способы, правила и приёмы правильного доказательственного рассуждения, которые позволяют логически верно излагать мысли Уметь: применять способы, правила и приемы правильного доказательственного рассуждения; продуцировать суждения, логически связывать их друг с другом в умозаключения; строить письменную речь логически верно и аргументировано Владеть: навыками применения таких форм абстрактного мышления человека, понятие, суждение, умозаключение в логически верном построении речи на основе грамотного аргументирования; постановки цели и выбору путей ее достижения ...	Устный опрос, разбор практических ситуаций
ПК-6	Знать: понятие, виды и способы квалификации фактов и обстоятельств, этапы юридической квалификации, содержание источников римского права, точки зрения разных авторов на проблемные вопросы Уметь: правильно давать юридическую оценку фактам и обстоятельствам, обоснованно применять нормы права при правовой квалификации обстоятельств. Владеть: юридической терминологией отраслей права, позволяющей юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;	Устный опрос, разбор практических ситуаций, тестирование
ПК-16	Знать: понятие, виды и способы квалификации фактов и обстоятельств, правовые явления и методы их анализа Уметь: оценивать правовые явления и	Устный опрос, письменный опрос, разбор практических

	формулировать выводы и предложения на основе их анализа, давать разъяснения по правовым вопросам в рамках своей профессиональной деятельности Владеть навыками работы по толкованию правовых норм, навыками общения, методами аргументированного, обоснованного убеждения	ситуаций, тестирование
--	---	------------------------

7.2. Контрольные задания

Примерные тестовые задания

1. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью/частично:

- А) отцом ребенка
- Б) бабушкой/дедушкой ребенка
- В) другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком
- Г) все указанные варианты

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, осуществляющим непрерывную образовательную деятельность не менее 10 лет, определяются:

- А) в порядке, установленном учредителем и (или) уставом конкретного образовательного учреждения
- Б) в порядке, установленном Минобрнауки
- В) в порядке, установленном Минздравсоцразвития
- Г) в порядке, определяемом Правительством РФ

3. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников составляет:

- А) не более 37 часов в неделю
- Б) не более 38 часов в неделю
- В) не более 39 часов в неделю

Г) не более 40 часов в неделю

4. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются из расчета:

А) два рабочих дня за каждый месяц работы

Б) четыре рабочих дня за каждый месяц работы

В) пять рабочих дней за каждый месяц работы

Г) шесть рабочих дней за каждый месяц работы

5. По общему правилу работник может заключить трудовой договор по совместительству:

А) только с одним работодателем

Б) только с одним работодателем и по основному месту работы

В) с неограниченным числом работодателей

Г) заключение трудовых договоров по совместительству не допускается

6. Обязательным для включения в трудовой договор для спортсмена не является условие:

А) об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские и международные антидопинговые правила

Б) об обязанности спортсмена соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера

В) об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем

Г) обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена

7. Для заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, требуется согласие:

А) одного из родителей

Б) одного из родителей и органа опеки и попечительства

В) органа опеки и попечительства и администрации учебного заведения, где

обучается спортсмен

Г) согласие органа опеки и попечительства и главы органа местного самоуправления, осуществляющего политику в сфере реализации физкультуры и спорта

8. Продолжительность сезонных работ, как правило, не превышает:

А) 2 месяца

Б) 6 месяцев

В) 3 месяца

Г) 4 месяца

9. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится:

А) один раз в 3 года

Б) один раз в 5 лет

В) не проводится при условии, что работник имеет ученую степень кандидата/доктора наук

Г) проводится в случае аккредитации учебного учреждения

10. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство РФ за границей, заключается на срок:

А) до 3 лет

Б) до 5 лет

В) до 10 лет

Г) на неопределенный срок

11. В случае осложнения родов отпуск по беременности и родам будет составлять:

А) по 70 календарных дней до родов и после соответственно

Б) по 70 и 110 календарных дней до родов и после соответственно

В) по 84 и 70 календарных дней до родов и после соответственно

Г) по 70 и 86 календарных дней до родов и после соответственно

12. Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (дистанционная работа) может осуществляться работником:

А) в филиале работодателя

Б) в структурном подразделении, расположенном в другой местности

В) вне стационарного рабочего места

Г) на объекте, косвенно находящемся под контролем работодателя

13. Работники, занятые на подземных работах, должны проходить медицинские осмотры (обследования):

А) не реже одного раза в год

Б) в начале рабочего дня (смены)

В) в начале рабочего дня (смены) - обязательно, в течение дня (смены) и в конце рабочего дня (смены) - при подобной необходимости

Г) в зависимости от правил, установленных локальными нормативными актами, но не реже, чем раз в две недели

14. При ознакомлении дистанционного работника с приказом о прекращении трудового договора в электронной форме, копия соответствующего приказа на бумажном носителе направляется работнику:

А) в день прекращения данного трудового договора

Б) в течение трёх календарных дней с момента прекращения трудового договора

В) не позднее пяти рабочих дней с момента прекращения трудового договора

Г) копия направляется только в случаях, когда трудовой договор был заключен в письменной форме (а не путем обмена электронными документами)

15. Требования о запрете иметь счета и хранить наличные денежные средства в иностранных банках, расположенных за пределами РФ

распространяются:

А) на работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования

Б) на работников, указанных в варианте «А», а также на их супругов и несовершеннолетних детей

В) на работников организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами; их супругов и несовершеннолетних детей

Г) все указанные варианты

16. В образовательных организациях высшего образования проводится конкурс на замещение следующих должностей:

А) заведующих кафедрами

Б) должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами

В) должностей научно-педагогических работников, занимаемых работниками, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок

Г) декан факультета

17. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников составляет:

А) не более 30 часов в неделю

Б) не более 34 часов в неделю

В) не более 36 часов в неделю

Г) не более 42 часов в неделю

18. Работники государственных корпораций или государственных компаний вправе:

А) осуществлять предпринимательскую деятельность

Б) принимать с согласия работодателя награды от иностранных государств

В) входить в состав наблюдательных советов иностранных некоммерческих неправительственных организаций

Г) владеть иностранными финансовыми инструментами

19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера составляет:

А) 16 календарных дней

Б) 24 календарных дня

В) 10 календарных дней

Г) правильный ответ отсутствует

20. К работе вахтовым методом могут привлекаться:

А) работники в возрасте от 16 до 18 лет

Б) женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет

В) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет

Г) женщины, имеющие детей в возрасте от шести лет

Примерные вопросы к зачету

1. Особенности регулирования труда женщин.

2. Отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Гарантии по рабочему времени, времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями.

4. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет.

5. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних.

6. Дополнительные гарантии работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора.

7. Особенности трудоустройства несовершеннолетних.
8. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
9. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.
10. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации.
11. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц .
12. Особенности регулирования труда надомников.
13. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
14. Льготы по рабочему времени и времени отдыха работающих в районах Крайнего Севера. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
15. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
16. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.
17. Льготы по рабочему времени и времени отдыха работающих в районах Крайнего Севера. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
18. Особенности регулирования труда педагогических работников.
19. Особенности регулирования труда гражданских служащих.
20. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
21. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.
22. Понятие трудового договора и отграничение его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.).
23. Роль и значение трудового договора в современных условиях.

24. Заключение трудового договора.
25. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
26. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
27. Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников Порядок увольнения и производство расчета.
28. Выходные пособия.
29. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников
30. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.
31. Гарантии при заключении трудового договора.
32. Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
33. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 65% и промежуточного контроля - 35%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 5 баллов,
- участие на практических занятиях -20 баллов,
- выполнение лабораторных заданий - 20баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос - 5 баллов,
- письменная контрольная работа - 15 баллов,
- тестирование - 15 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

:

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Норма. 2009.
2. Конвенции МОТ // Российское трудовое законодательство. Комментарии Ю.П. Орловского. М., 1997. Т. 2.
3. О конституционном Суде РФ: Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 N 1-ФКЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. ИНФРА. М., 2015.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 N 138-ФЗ с изм. и доп. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24.07.2002 N 95-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 18.01.1997. № 1-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. О порядке разрешения коллективных трудовых споров: Федеральный закон РФ от 23 ноября 1995 г. // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.
9. О коллективных договорах и соглашениях: Федеральный закон РФ от 11 марта 1992 г. с изменениями от 24 ноября 1995 г. // ВСНД РФ и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558.
10. О порядке разрешения коллективных трудовых споров: Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175 – ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
12. Об объединениях работодателей: Федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 г. // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
13. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. О системе государственной службы РФ: Закон РФ от 27.05.2003 N 58-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю».

19. О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан в условиях изменений, происходящих в финансовом и других секторах экономики: Приказ Роструда от 03.12.2008 N 258. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

20. О мерах по усилению защиты социально - трудовых прав работников: Постановление Исполнительного комитета Генерального Совета ФНПР от 17.09.1997 N 6-3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

а) основная литература

1.Право социального обеспечения : учебник / Р.А. Курбанов, С.И. Озоженко, Т.Э. Зульфугарзаде и др. ; под ред. Р.А. Курбанова, К.К. Гасанова, С.И. Озоженко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - (Юриспруденция. РЭУ имени Г. В. Плеханова). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02470-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426638> (06.10.2018).

2.Алексеев, С.В. Международное спортивное право : учебник / С.В. Алексеев ; ред. П.В. Крашенинникова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 894 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01261-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114793> (06.10.2018).

Головина, Светлана Юрьевна.

3.Трудовое право : учеб. для бакалавров / Головина, Светлана Юрьевна, Ю. А. Кучина ; под ред. С.Ю.Головиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2014. - 347-49.

4.Гейхман, Владимир Львович.

Трудовое право : учебник / Гейхман, Владимир Львович, И. К. Дмитриева ; Рос. правовая акад. М-ва юстиции РФ. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2014, 2011. - 520 с. - (Основы наук). - Допущено УМО. - ISBN 978-5-9916-1234-0 : 347-05.

б) дополнительная литература:

1.Разрешение трудовых споров : практикум / сост. Т.Ф. Вышеславова ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с. - Библиогр.: с.75-79. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467284> (06.10.2018).

2.Алексеев, С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте=SPORTS LAW. LABOURS RELATIONSHIP IN SPORT : учебник / С.В. Алексеев ; под ред. П.В. Крашенинникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана : Закон и право, 2015. - 647 с. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02493-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446472> (06.10.2018).

3.Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А. Сапфинова, В.В. Волкова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. - 87 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02742-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446434> (06.10.2018).

4.Солопова, В.А. Охрана труда на предприятии : учебное пособие / В.А. Солопова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Оренбургский Государственный Университет. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 126 с. : табл., ил. - библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7410-1686-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481813> (06.10.2018).

5.Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников : учебное пособие / . - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (06.10.2018).

6.Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников : учебное пособие / . - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (06.10.2018).

7.Трудовое право : учеб. для бакалавров / под ред. К.Н.Гусова; М-во

образования и науки РФ, Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е.Кутафина (МГЮА) . - М. : Проспект, 2013. - 628 с. - (Учебники МГЮА для бакалавров). - ISBN 978-5-392-10405-5 : 453-00.

8. Братановский, С.Н. Право : учебник для вузов / С.Н. Братановский, М.С. Братановская, К.М. Конджакулян. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 453 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7787-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472942> (06.10.2018).

9.Трудовое право : учебник / [Н.А.Бриллиантова и др.]; под ред.: О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой; Акад. труда и соц. отношений. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2013, 2011. - 616 с. - ISBN 978-5-392-01678-5 : 276-00.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

- 1) eLIBRARY.RU[Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка.—Москва, 1999. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 01.06.2018). – Яз. рус., англ.;
 - 2) Moodle[Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг.гос. ун-т. – Махачкала, г. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 22.06.2018);
 - 3) Электронный каталог НБ ДГУ[Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2010 – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>, свободный (дата обращения: 21.06.2018).
 - 4) Образовательный блог по Трудовому праву (zainabalieva.blogspot.u)
 - 5) Сайты государственных органов, имеющих отношение к дисциплине.
 - Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерацииwww.kstc.ru
- HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>" HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>". HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>" HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>"ksrf
HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>" HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>". HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>" HYPERLINK "<http://www.ksrf.ru/>"ru
- Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерацииwww.vsrfs.ru
- HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>" HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>"vsrf HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>" HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>".
HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>" HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>"
HYPERLINK "<http://www.vsrfs.ru/>"ru ;[www.supcourt](http://www.supcourt.ru)

- [Официальный сайт Министерства юстиции РФ](http://www.minjust.ru/) <http://www.minjust.ru/>
- [Официальный сайт Конституционного Суда Республики Дагестан](http://www.ksrd.ru) www.ksrd.ru
- Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» <http://www.law.edu.ru/>
- Официальный сайт Государственной Думы РФ www.duma.gov.ru
- Официальный сайт Правительства РФ <http://www.government.ru/government/>
- Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/mainpage.shtml>
- Официальный сайт Министерства труда социальной защиты РФ. <http://www.rosmintrud.ru/>
- Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости - <http://www.rostrud.ru/>
- Справочно-правовая система «Гарант» www.garant.ru
- Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовку к практическим занятиям необходимо начинать с изучения нормативных правовых актов и учебной литературы, рекомендованной по данной теме кафедрой. Для углублённого изучения темы, подготовки сообщений, докладов, рефератов и других творческих работ необходимо привлечь самостоятельно подобранную дополнительную литературу. Перед подготовкой ответов на подлежащие обсуждению на практическом занятии вопросы целесообразно прочитать лекции, а также главу (главы) учебного пособия, посвященные изучаемой теме, а также изучить методические указания и рекомендации к лекциям по данной теме настоящего пособия.

Следует иметь в виду, что в юридической литературе существуют различные точки зрения на отдельные проблемы. Поэтому целесообразно знать воззрения различных ученых по дискуссионным вопросам, по толкованию отдельных законодательных положений, а также позицию Верховного суда РФ. Особое внимание нужно уделить определениям используемых понятий, используемых при постановке вопросов.

Готовясь к решению юридических казусов, необходимо внимательно прочитать текст задачи, понять суть ситуации, которую необходимо разрешить, определить права и обязанности сторон рассматриваемого правоотношения. Для этого следует подобрать соответствующие правовые нормы, содержащиеся в Трудовом Кодексе Российской Федерации, других нормативных правовых актах, изучить Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

При изучении темы слушатель должен уяснить понятие и содержание трудового договора на основе тщательного юридического анализа ст.ст. 56 и 57 ТК РФ, уметь отличать трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, в частности договора подряда. Необходимо иметь представление о порядке заключения трудового договора, документах,

требующихся для поступления на работу.

Особое внимание необходимо обратить на возможность заключения срочного трудового договора. Его особенности заключаются в следующем:

1) такой трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК. Трудовой договор, заключенный при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок; 2) максимальный срок такого договора не может быть более 5-ти лет; 3) истечение срока договора дает право любой стороне потребовать прекращения трудовых отношений, при этом работодатель обязан не менее чем за три календарных дня предупредить об этом работника в письменной форме в соответствии с ст. 79 ТК РФ; 4) если не одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Обращаясь к вопросу об условиях трудовых договоров, слушатель должен руководствоваться ст. 57 ТК, которая предусматривает возможность включения в трудовой договор дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами.

Очень сложным для усвоения является вопрос о разграничении переводов на другую работу и перемещений на другое рабочее место. Переводом является лишь такое перемещение, которое связано с изменением характера трудовой функции, структурного подразделения организации, если оно было определено в трудовом договоре как место работы, либо с изменением работодателя или места его расположения (местности). Все постоянные переводы требуют письменного согласия работника. В отличие от этого временные переводы, в случаях, предусмотренных законом, могут быть осуществлены без согласия переводимого. При этом запрещаются переводы и перемещения на работу, противопоказанную работнику по состоянию его здоровья, и переводы с нарушением других гарантий, предусмотренным законом.

Серьезные изменения произошли в трудовом законодательстве и по вопросам расторжения трудового договора. Условием законности увольнения по инициативе администрации является не только наличие предусмотренных законом оснований увольнения, но и соблюдение требуемого по закону порядка увольнения (ст.ст. 82 и 373 ТК РФ).

Общие основания для увольнения по инициативе работодателя устанавливаются в ч.1 ст. 81 ТК РФ. Рекомендуется внимательно разобраться в особенностях увольнения по каждому из оснований, предусмотренных этой статьей. Для удобства изучения советуем разделить все основания на 2 группы: а) увольнение без вины работника (по п. 1, 2, 3, 4); б) увольнение в порядке дисциплинарного взыскания (п.5–10 ч.1 ст. 81 ТК РФ); в) остальные основания.

Особое внимание целесообразно обратить на предусмотренные ТК гарантии работникам, особенно при увольнении по пп. 1 2 ч.1 ст.81. Нужно четко представлять особенности такого увольнения, знать систему организационных, материальных и правовых гарантий, предоставляемых по действующему законодательству увольняемым работникам, а также категории лиц, 1) не подлежащих увольнению по инициативе администрации и 2) имеющих преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении штатов.

Методические указания по подготовке доклада

Доклад – форма академической работы, представляющая собой запись устного сообщения студента по какой – либо теме.

Доклад предназначен для чтения на семинарских занятиях или конференции и является дополнением к устному сообщению.

Объем доклада – 8-15 страниц. Если доклад предназначен для чтения на рядовом семинарском занятии – он называется «сообщением».

Доклад, выполняющий роль курсовой работы, называется «аналитической запиской» и должен представлять собой мини исследование.

К докладу не предъявляются жесткие требования по форме, оформлению, не требуется распределения его по главам.

Доклад часто выступает в качестве зачетной работы.

Методические указания по подготовке реферата

Реферат – один из видов академической работы студента высшего учебного заведения, представляющий собой результат реферирования одной или нескольких книг по определенной теме. Это краткий обзор содержания этих книг.

В реферате обычно раскрываются теоретическое и практическое значение темы, анализируются публикации по теме, дается оценка и выводы по проанализированному научному материалу. Реферат должен показать эрудицию исследователя, его умение самостоятельно анализировать и обобщать существующую научную информацию.

Объем рефератов колеблется от 5 до 25 машинописных страниц.

Для реферата подбирается 2-3 источника литературы, в которых освещается тема. Студент должен проанализировать эти источники, сравнить или противопоставить и высказать свое мнение по изученному вопросу, что является самым ценным в реферате.

В реферате должен присутствовать титульный лист и план. Реферат представляет собой письменное сообщение по избранной или предложенной теме и может являться зачетной работой.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее программное обеспечение:

Для создания, просмотра и редактирования текстовых документов (лекций, рефератов, докладов, курсовых работ) используется текстовый редактор Microsoft Word. При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point во время самостоятельной работы.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационные технологии:

- сбор, хранение, систематизация и выдача учебной и научной информации;
- обработка текстовой, графической и эмпирической информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационно-справочные системы:

- справочная правовая система «Гарант» (интернет-версия) <http://www.garant.ru/>
- справочная правовая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
- справочная правовая система «Кодекс» <http://www.kodeks.ru/>
- автоматизированная система «Электронный деканат» <http://isu.dgu.ru/>
- ЭБС «Научная библиотека ДГУ» <http://elib.dgu.ru/>
- электронные издания УМК ДГУ <http://umk.dgu.ru/>
- Юридическая справочная система практических разъяснений от судей «Система Юрист» <http://www.1jur.ru/about/>
- Профессиональная поисковая система НЭБ <http://нэб.рф/>

- иные информационно-справочные системы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

1. Интерактивная доска;
2. Видеопроектор;
3. Блоки презентаций по темам;
4. Компьютеры для проведения текущего тестирования;
5. Доступ к вышеуказанным поисковым системам.