

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

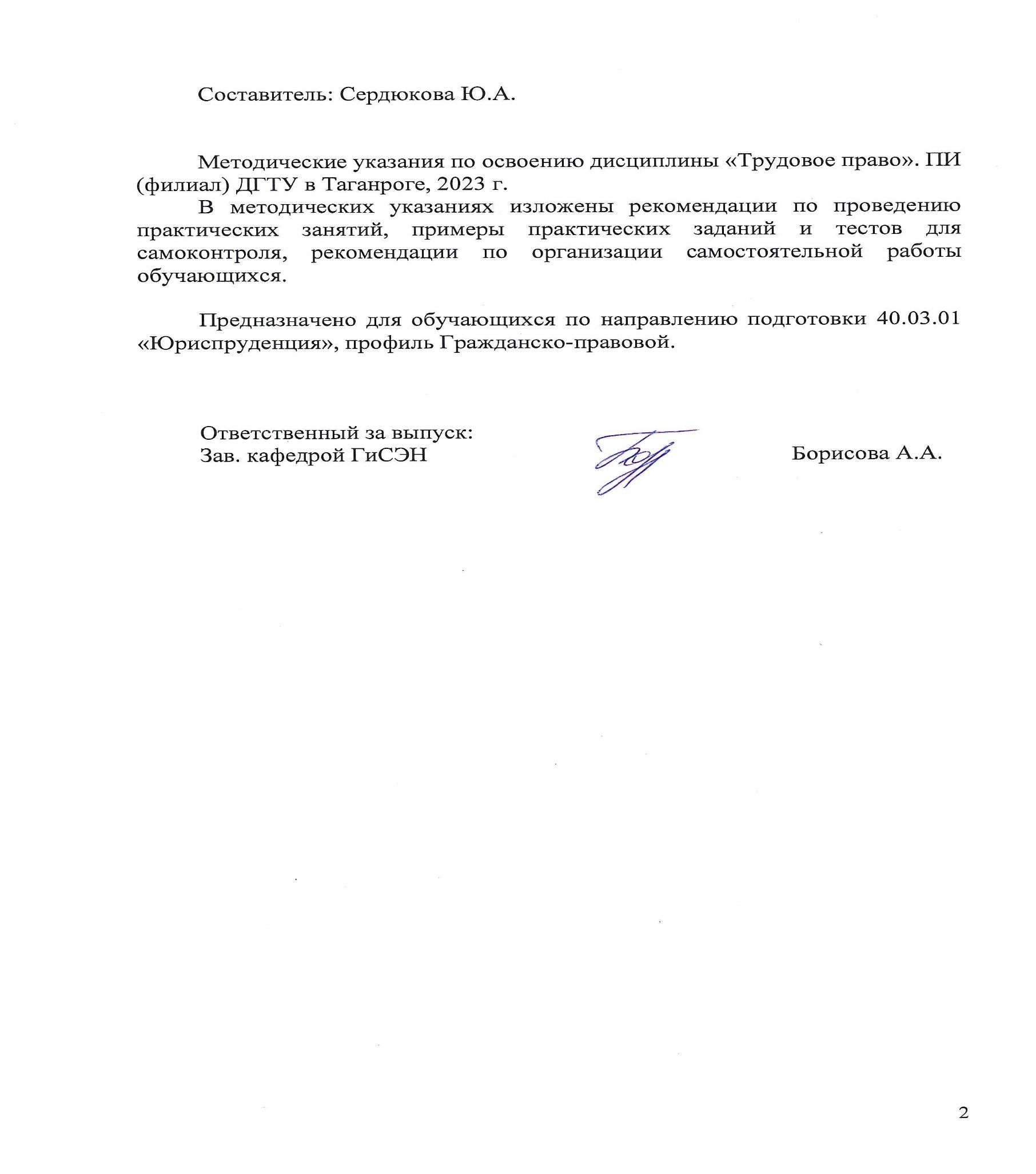
**В Г. ТАГАНРОГЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПИ (ФИЛИАЛ) ДГТУ В Г. ТАГАНРОГЕ**

КАФЕДРА «Гуманитарные и социально-экономические науки»

## Методические материалы по освоению дисциплины «Трудовое право»

Таганрог

2023



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение ....................................................................................................................4

[1 Методические указания для подготовки к практическим занятиям 5](#_Toc38292)

[2 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы 18](#_Toc38293)

[3 Методические указания к выполнению рефератов 21](#_Toc38294)

[4 Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации 23](#_Toc38295)

[5 Рекомендуемая литература 29](#_Toc38296)

**ВВЕДЕНИЕ**

Методические указания по изучению ***дисциплины «Трудовое право»*** разработаны в соответствии с рабочей программой данной дисциплины, входящей в состав документации основной образовательной программы по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (программа бакалавриата).

Цель настоящих методических указаний состоит в оказании содействия обучающимся в успешном освоении дисциплины ***«Трудовое право»*** в соответствии с общей концепцией основной образовательной программы по направлению подготовки Юриспруденция (программа бакалавриата).

Выполнение предусмотренных методическими указаниями заданий по дисциплине ***«Трудовое право»*** позволит обучающимся получить необходимые умения и навыки и на их базе приобрести следующие компетенции:

ОПК-4 - способен профессионально толковать нормы права.

ОПК-4.1: Осуществляет толкование положений нормативных правовых актов и актов локального правотворчества, регулирующих трудовые правоотношения и отношения, связанные с трудовыми и использует их в процессе

осуществления профессиональной деятельности

Умения и навыки, полученные обучающимися по дисциплине ***«Трудовое право»***, впоследствии используются при прохождении практик, а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

# 1 Методические указания для подготовки к практическим занятиям

Практическое занятие − это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения.

Перед практическим занятием следует изучить конспект лекций, выложенный в ЭИОС и в электронной библиотеке, рекомендованную преподавателем литературу, обращая внимание на практическое применение теории и на методику решения типовых заданий. На практическом занятии главное − уяснить связь решаемых задач с теоретическими положениями. Логическая связь лекций и практических занятий заключается в том, что информация, полученная на лекции, в процессе самостоятельной работы на практическом занятии осмысливается и перерабатывается, при помощи преподавателя анализируется, после чего прочно усваивается.

При выполнении практических заданий обучающиеся имеют возможность пользоваться лекционным материалом, с разрешения преподавателя осуществлять деловое общение с одногруппниками.

**Практические задания**

**Собеседование (устный опрос)**

## 1. Общая часть

1. Понятие труда и его роль в жизни общества.
2. Цели, задачи и основные функции трудового права.
3. Понятие и классификация источников трудового права.
4. Субъекты трудового права.
5. Понятие «социальное партнерство».
6. Система законодательства об обеспечении занятости и трудоустройства. 7. Основные принципы трудового права.

**2. Особенная часть.**

1. Понятие «трудовой договор».
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора
4. Последствия незаконного увольнения работника.
5. Общие и дополнительные гарантии при увольнении.
6. Понятие рабочего времени.
7. Виды рабочего времени.
8. Понятие заработной платы.
9. Понятие и значение дисциплины труда.
10. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
11. Материальная ответственность работников за ущерб.
12. Понятие и формы защиты трудовых прав работников.
13. Защитная функция профсоюзов.
14. Понятие виды и причины трудовых споров

**Критерии оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы, соблюдает регламент выступления | 5 |
| Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков | 3 |
| Не принимает участия в обсуждении | 0 |

**Тестирование**

## 1. Общая часть

1. Трудовое право как отрасль российского права относиться к:

а) частно-публичным отраслям права;

б) частным отраслям права;

в) публичным отраслям права.

1. Согласно Декларации о правах и задачах Международной организации труда (1944г.) труд:

а) является товаром;

б) не является товаром;

в) может быть признан товаром при определенных обстоятельствах;

г) может быть признан товаром при определенных обстоятельствах, когда это необходимо в интересах общества и государства.

1. Трудовое законодательство распространяет свое действие на следующих граждан:

а) лиц, работающих на основании трудового договора;

б) лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера; в) военнослужащих;

г) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

1. К источникам трудового права не относится:

а) обычаи делового оборота;

б) федеральные законы;

в) отраслевые соглашения;

г) локальные нормативные акты.

1. В системе правоотношений по трудовому праву выделяют:

а) отношения, предшествующие и сопутствующие трудовым отношениям;

б) отношения, предшествующие и сопровождающие трудовые отношения;

в) предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых отношений.

1. Назовите участников трудовых правоотношений:

а) работник и работодатель;

б) работник, работодатель и государственная инспекция труда;

в) работник, работодатель, прокурор и государственная инспекция труда;

г) работник, работодатель, прокурор, государственная инспекция труда и судебные органы.

1. К отраслевым принципам трудового права не относиться:

а) принцип запрета злоупотребления права;

б) принцип свободы труда;

в) принцип запрещения дискриминации в сфере труда;

г) принцип свободы (автономии) воли сторон;

в) принцип запрещения принудительного труда.

1. Трудовые договоры с работниками могут заключать следующие категории лиц:

а) физические лица, достигшие 16 лет при наличии у них гражданской дееспособности;

в) физические лица, достигшие 18 лет при наличии у них гражданской дееспособности;

г) физические лица, хотя и не достигшие 18 лет, но приобретшие гражданскую дееспособность в полном объеме;

д) физические лица в возрасте от 16 до 18 лет при наличии собственного заработка, стипендии и с согласия своих законных представителей.

## 2. Особенная часть

1. Заемный труд:

а) запрещен;

б) не запрещен;

в) запрещен по общему правилу, но может применяться в отдельных случаях;

г.) не запрещен и применяется.

1. Работа по совместительству - это:

а) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы;

б) поручение работнику за дополнительную плату иной (дополнительной) работы;

в) выполнение работы временно отсутствующего работника;

г) выполнение необусловленной трудовым договором работы у работодателя в связи с производственной необходимостью.

1. Деловые качества работника - это

а) способность общаться с коллегами;

б) знание иностранных языков;

в) умение работать на компьютере;

г) способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника.

1. В случае отказа в заключении трудового договора работодатель обязан при наличии письменного заявления работника сообщить последнему о причинах отказа в приеме на работу в срок: а) 5 рабочий дней;

б) 3 рабочих дня;

в) 7 рабочих дней.

1. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан:

а) заключить с ним трудовой договор в течении трех рабочих дней со дня фактического допущения;

б) заключить с ним трудовой договор в течении пяти рабочих дней со дня фактического допущения;

в) заключить с ним трудовой договор в течении трех календарных дней со дня фактического допущения;

г) заключить с ним трудовой договор в течении пяти календарных дней со дня фактического допущения.

1. К обязательным условиям трудового договора не относятся такие условия как:

а) место работы;

б) трудовая функция

в) дата начала работы;

г) условие об испытании.

1. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с совместителем является:

а) прием на работу работника, для которого эта работа является основной;

б) принятие решения, принесшего вред организации;

в) совершение аморального поступка.

**Критерии оценивания результатов выполнения тестовых заданий**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| правильно выполнено 84-100% заданий | 5 |
| правильно выполнено 66-83 % заданий | 4 |
| правильно выполнено 50-65 % заданий | 3 |
| правильно выполнено менее 50 % заданий | 1 |

## Вопросы для самостоятельного изучения (самостоятельной работы) и обсуждения на практическом занятии Раздел 1. Общая часть

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. В чем заключаются особенности метода трудового права?
6. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
7. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.
8. Определите понятие и систему источников трудового права и их виды.
9. Какова юридическая сила источников трудового права и какое значение в этом качестве придается Конституции РФ?
10. Какова роль Трудового кодекса РФ в регулировании трудовых отношений?
11. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.
12. Что такое локальные нормативные акты, какие акты вам известны, назовите их отличительные черты, порядок их принятия и определите их место в системе источников трудового права?
13. Определите систему правоотношений трудового права и дайте ее понятие.
14. Дайте понятие трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.
15. Определите субъекты трудового правоотношения.
16. Каково содержание трудового правоотношения?
17. Какие основные принципы социального партнерства Вам известны?
18. Раскройте понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.
19. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.
20. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.

## Раздел 2. Особенная часть

1. Понятие, значение и стороны трудового договора
2. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
3. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
4. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
5. Дайте определение рабочего времени и поясните в чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?
7. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
8. Какие виды времени отдыха Вы знаете?
9. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
10. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
11. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
12. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
13. Дайте понятие индексации заработной платы.
14. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
15. Что Вы знаете о премировании работников, видах премий, о выплатах стимулирующего характера?
16. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
17. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
18. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
19. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
20. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.
21. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?
22. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размеров выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
23. Назовите гарантии для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
24. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
25. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания, порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?
26. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?
27. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.
28. Что понимается под охраной труда?
29. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
30. Какие способы защиты трудовых прав работников предусмотрены нормами ТК РФ?
31. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.

**Критерии оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, сформированную мировоззренческую позицию, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы, проявляет индивидуальные способности | 5 |
| Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков, демонстрирует  недостаточный интерес к предмету | 3 |
| Не принимает участия в обсуждении | 0 |

## Перечень тем для проведения дискуссии

1. Основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.
2. Значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права.
3. Соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
4. Коллективный договор и соглашения как источники правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
5. Проблемы единства и дифференциации правового регулирования труда: современное состояние вопроса.
6. Трудовой договор и сложные юридические (фактические) составы как основания возникновения трудовых правоотношений.
7. Трудовой договор : понятие и отличие от смежных гражданскоправовых договоров в области трудовой деятельности.

## Критерии оценивания

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы, соблюдает регламент выступления | 5 |
| Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не | 3 |
| высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков |  |
| Не принимает участия в обсуждении | 0 |

## Перечень тем для проведения «Круглого стола»

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
2. Вопросы реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.
3. Особенности применения отдельных способов защиты трудовых прав работника.
4. Самозащита как способ защиты трудовых прав.
5. Механизм правового регулирования организации и проведения забастовки : российский и международный опыт.
6. Значение международно-правового регулирования труда.

## Критерии оценивания участия в мероприятии «Круглый стол»

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы, соблюдает регламент выступления | 5 |
| Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков | 3 |
| Не принимает участия в обсуждении | 0 |

## Комплект контрольных вопросов

1. Понятие труда и трудового права.
2. Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения.
3. Субъекты трудового права.
4. Социальное партнёрство – понятие и принципы.
5. Рабочего времени и его учет.
6. Виды времени отдыха.
7. Понятие и структура заработной платы.
8. Ответственность работодателя за нарушение правил об оплате труда. 9. Меры поощрения за особые трудовые заслуги и применение дисциплинарных взысканий.
9. Ответственность за грубые нарушения трудовой дисциплины.
10. Охрана труда и обеспечение прав работников на охрану труда.
11. Материальная ответственность сторон трудового договора и ее виды.
12. Способы защиты трудовых прав.
13. Индивидуальные и коллективные трудовые споры.

## Критерии оценивания ответов на контрольные вопросы

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Баллы |
| выполнены все требования к написанию работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению | 5 баллов |
| основные требования к научной работе выполнены, но при этом допущены недочёты: имеются небольшие неточности в  изложении материала; упущения в оформлении | 4 балла |
| тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании; нет четких выводов | 3 баллов |
| тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы | 2 и менее баллов |

## Комплект задач

1. Трое рабочих завода явились на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем они были отстранены от работы. Работодатель при предоставлении им ежегодного основного оплачиваемого отпуска сократил его продолжительность на 5 дней. На жалобу рабочих был дан ответ, что такое право работодателя предусмотрено в коллективном договор.

*Нормами какой отрасли права регулируются взаимоотношения рабочих и заводской администрации? Правомерны ли действия работодателя по отстранению работников в данном случае от работы? Может ли коллективный договор содержать условия о сокращении ежегодного основного оплачиваемого отпуска? Нормами какой отрасли права регулируются взаимоотношения работников по социальному партнерству и участию работников в профессиональных союзах?*

1. Иванов, будучи учредителем и участником ООО «Юг-Стройавтодор», выходя из общества, обратился к исполнительному директору с просьбой о внесении периода его деятельности по созданию общества и пребывания в числе участников в трудовую книжку с тем, чтобы это время было включено в трудовой стаж. У руководителя кадровой службы возникли сомнения о возможности включения указанного периода в трудовой стаж. Иванов, настаивая на своей просьбе, указал, что, являясь участником ООО «ЮгСтройавтодор», он неоднократно выполнял различные работы в интересах общества: осуществлял коммерческое посредничество, участвовал в деловых переговорах, доставлял на своем личном автомобиле руководителей к месту переговоров, ездил за документами и т. п.

*Какова правовая природа отношений Капитонова и ООО «ЮгСтройавтодор»? Нормами какой отрасли права регулируются взаимоотношения Иванова и ООО «Юг-Стройавтодор» ? В каком случае работодатель вносит запись в трудовую книжку работника о работе? При рассмотрении спора между указанными сторонами в судебном порядке какое решение по вашему мнению должен вынести суд?*

1. Деканат одного из факультетов Правового университета потребовал от студентов после завершения занятий провести уборку помещений, в которых располагался факультет, мотивировав это необходимостью поддержания чистоты и порядка в учебных аудиториях. Отдельные студенты отказалась выполнить данное распоряжение, аргументируя это тем, что между ними и образовательной организацией не заключены ни трудовые, ни гражданскоправовые договоры, на основании которых они приняли бы на себя соответствующие обязательства.

*В каких общественных отношениях находятся студенты и образовательная организация? Возможно ли привлечение их к каким-либо работам в образовательных организациях? Может ли устав образовательных организаций содержать обязанность студентов выполнять без их согласия какие-либо работы, не включенные в учебный план, для образовательного учреждения?*

1. ООО «МОЛОКО» заключила с Петровой договор, согласно которого она предоставляет в аренду часть принадлежащего ей нежилого помещения под магазин за определенную договором цену. Одновременно в договоре было закреплено, что Петрова самостоятельно убирает сданное в аренду помещение, за что ООО «МОЛОКО» будет ежемесячно выплачивать ей 4000 рублей. Спустя год Петрова потребовала выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить ей ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

*Каким признакам отвечают правоотношения между Петровой и ООО «МОЛОКО»? Какова правовая природа отношений Петровой и ООО «МОЛОКО»? Петрова обращается в судебные органы с целью признания возникших между ней и ООО «МОЛОКО» правоотношений трудовыми. Какое решение должен вынести суд?*

1. 15-ти летний Сидоров поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения сына, поскольку тот поступил на работу вопреки запрета родителей. Отец Сидорова указал, что семья достаточно обеспечена, а подросток должен в обязательном порядке пройти обучение в общеобразовательном учреждении и получить среднее образование. В своем объяснении Сидоров-младший указал, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю школу.

*С какого возраста, по общему правилу, лицо может работать по трудовому договору? В каких случаях допускается работа по трудовому договору лиц, достигших 15-ти летнего возраста?: Требуется ли согласие родителей и (или) органов опеки и попечительства для заключения трудового договора с работником, достигшим возраста 15-ти лет? Какой характер не может носить труд работника, не достигшего 15 –ти летнего возраста? Как должен поступить директор завода?*

## Критерии оценивания решения задач

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | баллы |
| правильная решение задачи, полная аргументация | 5 баллов |
| правильная оценка задачи, незначительные ошибки в аргументации | 4 балла |
| в целом правильная оценка задачи,  затруднение в аргументации | 3 балла |
| неверное решение задачи | 2 балла и менее |

**Задания для выполнения контрольной работы для студентов заочной формы обучения.**

***Вариант 1***

1. Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения.
2. Социальное партнёрство – понятие и принципы.

Задача

В связи с реорганизацией металлургического завода работникам некоторых подразделений снизили заработную плату. Об этом они были уведомлены за 2 месяца. 10 работников не согласились с продолжение работы в новых условиях, в связи с чем были уволены по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Работники обратились в суд. В обоснование исковых требований работники указали, что размер из заработной платы был указан в их трудовом договор и не может быть изменен ни при каких обстоятельствах.

За какой период времени работодатель обязан уведомить работников о предполагаемых изменения условий трудового договора? Какое решение должен принять суд? Какие обстоятельства подлежат доказыванию в данном споре ?

***Вариант 2***

1. Субъекты трудового права.
2. Рабочего времени и его учетЗадача:

Кондуктор Перов ООО «ТЕХАВИА» подал 5 мая заявление об увольнении по собственному желанию. В связи с этим 6 мая был издан приказ об освобождении его от работы с 20 мая. Однако 12 мая Перов обратился в отдел кадров с заявлением, в котором просил аннулировать его заявление, поскольку у него изменились обстоятельства и он хочет продолжать работать в компании. Тем не менее, руководитель компании уволил Перова по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ссылаясь на уже подписанный приказ о его увольнении и заключении трудового договора с женщиной, которая является одинокой матерью приступающей к обязанностям с 20 мая. Работник обратился в суд. Какое решение должен принять суд?

***Вариант 3***

1. Виды времени отдыха.
2. Понятие и структура заработной платы.

Задача:

Аверьянова, работающая бухгалтером в ООО «Лютик» по совместительству, была предупреждена руководителем компании об увольнении в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа является основной. За неделю до предстоящего увольнения Аверьянова предоставила справку, подтверждающую состояние беременности. Теме не менее она была уволена.

Не согласившись с увольнением, Аверьянова обратилась в суд. Какое решение должен принять суд?

***Вариант 4***

1. Материальная ответственность сторон трудового договора и ее виды.
2. Способы защиты трудовых прав.

Задача:

Секретарь генерального директора Федорова опоздала на работу на 30 минут, а через месяц на час. В результате последнего опоздания секретаря произошел сбой в работе генерального директора. Указать причину опоздания Фёдорова отказалась. Впоследствии она была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТКРФ. Не согласившись с увольнением, Федорова обратилась в суд.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение должен принять суд?

***Вариант 5***

1. Охрана труда и обеспечение прав работников на охрану труда.
2. Индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Задача:

Бухгалтер Машкина приказом директора организации была переведена в связи с производственной необходимостью на должность заболевшего кассира сроком на 1 месяц. Считая перевод необоснованным Машкина она к обязанностям кассира не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, несмотря на то что она являлась на работу ежедневно. 22 мая приказом руководителя Машкина была уволена за прогул. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение должен принять суд?

# 2 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа выполняется в рамках дисциплины под руководством преподавателя, как в аудиторное, так и внеаудиторное время. Самостоятельная работа направлена на формирование умений и навыков практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развития познавательных способностей.

## Контроль самостоятельной работы обучающихся: темы письменных работ

**Темы докладов:**

1. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
2. Принцип свободы труда, включая право на труд: понятие и содержание
3. Принцип запрещения дискриминации и принудительного труда: понятие и содержание.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Социальное партнерство в РФ и его система.
6. Основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.
7. История правового регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха в России.
8. Государственные гарантии оплаты труда.
9. Поощрением за труд : современные системы поощрения за труд, используемые у работодателей.
10. Специальная дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.
11. Материальная ответственность работодателя за лишение возможности работника трудиться.
12. Индивидуальные трудовые споры : порядок и способы разрешения.
13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

**Критерии оценивания доклада**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| выполнены все требования к написанию научной работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично | 5 |
| изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению |  |
| основные требования к научной работе выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении | 3 |
| тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы | 0 |

## Перечень тем для написания реферата

1. Соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (общими) принципами права и межотраслевыми принципами.
2. Конституция РФ как источник трудового права.
3. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства
4. Значение и порядок проведения коллективных переговоров.
5. Ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений : теория и правоприменительная практика.
6. Основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
7. Правовое регулирование право на отдых в РФ и в актах МОТ.
8. Тарифные системы оплаты труда.
9. Оспаривание решений работодателя о привлечении работника в дисциплинарной ответственности.
10. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.
11. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства : проблемы и пути разрешения.
12. Коллективные трудовые споры.
13. Источники и принципы международно-правового регулирования труда.

## Критерии оценивания реферата

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценивания | Баллы |
| выполнены все требования к написанию научной работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта | 5 |
| полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению |  |
| основные требования к научной работе выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении | 3 |
| тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы | 0 |

# 3. Методические указания к выполнению рефератов

Реферат – самостоятельная письменная аналитическая работа, выполняемая на основе преобразования документальной информации, раскрывающая суть изучаемой темы; представляет собой краткое изложение содержания результатов изучения научной проблемы важного экономического, социально-культурного, политического значения. Реферат отражает различные точки зрения на исследуемый вопрос, в том числе точку зрения самого автора. Основываясь на результатах выполнения реферата, обучающийся может выступить с докладом на практических занятиях в группе, на заседании студенческого научного кружка, на студенческой научно-практической конференции, опубликовать научную статью.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: актуальность темы исследования, новизна текста; обоснованность выбора источников информации; степень раскрытия сущности вопроса; полнота и глубина знаний по теме; умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме); соблюдение требований к оформлению.

Эссе/доклад - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Дискуссия - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Проведению дискуссии предшествует большая самостоятельная работа студентов, выражающаяся в изучении нормативной и специальной литературы, знакомстве с материалами судебной практики. Подготовительная работа позволяет выработать у студентов навыки оценки правовой информации через призму конституционных ценностей и положений.

На втором этапе – аудиторном занятии – идет публичное обсуждение дискуссионных вопросов. Тематическая дискуссия как интерактивная форма обучения предполагает проведение научных дебатов. Хорошо проведенная тематическая дискуссия имеет большую обучающую и воспитательную ценность.

Проводимые тематические дискуссии воспитывают навыки публичного выступления, развиваются способности логически верно, аргументированно и ясно строить свою речь, публично представлять собственные и научные результаты.

В рамках изучения дисциплины «Трудовое право» предусматривается так же решение практикоориентированных задач.

Процесс подготовки к выполнению практикоориентированных задач можно условно разделить на следующие этапы:

а) изучение содержания задачи (нельзя решить задачу, не уяснив ее содержание – это даст возможность правильно квалифицировать вид административных правоотношений);

б) подбор нормативных источников, относящихся к содержанию

полученного задания;

в) изучение основной и дополнительной литературы (например,

комментариев Федеральных законов);

г) изучение материалов судебной практики;

е) аналитический разбор ситуативной задачи через призму действующего

законодательства и сложившейся судебной практики;

ж) определение собственной позиции, формулировка аргументов;

з) оформление ответа;

и) представление ответа на ситуативную задачу.

Контрольные вопросы - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу

Индивидуальные задания творческого уровня позволяют оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

# 4. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:

**Перечень вопросов к экзамену:**

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права как отрасли права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права

(гражданского, административного, права социального обеспечения).

1. Система трудового права как отрасли права и как науки.
2. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
3. Источники трудового права: понятие и виды. Особенности системы источников трудового права.
4. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.

Факторы дифференциации.

1. Принципы трудового права.
2. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая праводееспособность.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения трудовых правоотношений.
5. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Их субъекты и содержание.
6. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
7. Работодатель как субъект трудового права. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
8. Работник как субъект трудового права. Основные трудовые права и обязанности работника.
9. Профсоюзы и их полномочия. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
10. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
11. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание его значение в условиях рыночной экономики.
12. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
13. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
14. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
15. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде. Стороны трудового договора.
16. Содержание трудового договора.
17. Общий порядок заключения трудового договора.
18. Гарантии при приеме на работу. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
19. Срок трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров 27. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
20. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
21. Понятие и виды переводов на другую работу.
22. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место и изменения определенных сторонами условий трудового договора
23. Временный перевод на другую работу.
24. Изменение трудового договора
25. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
26. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
28. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
29. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
30. Юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников по инициативе работодателя.
31. Порядок оформления приема и прекращения трудового договора. Выходные пособия
32. Защита персональных данных работника.
33. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.
34. Понятие и виды рабочего времени.
35. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
36. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
37. Понятие и виды времени отдыха.
38. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков 47. Понятие заработной платы, методы ее правового регулирования.
39. Основные гарантии по оплате труда
40. Формы и системы заработной платы. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда
41. Ограничение удержаний из заработной платы.
42. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные

поездки и переезде на работу в другую местность

1. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
2. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
3. Поощрения за труд и порядок их применения.
4. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основание и условия. Виды материальной ответственности.
6. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его взыскания.
7. Материальная ответственность работодателя перед работником.
8. Понятие и содержание охраны труда как института трудового права.
9. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
10. Способы защиты трудовых прав и свобод 62. Понятие, причины и виды трудовых споров.
11. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их рассматривающие.
12. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
13. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
14. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их рассмотрения.
15. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников. 68. Международная организация труда (МОТ), ее цели и задачи. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.

**Примеры практических заданий для проведения экзамена.**

**Задача 1.** Экономист Русанова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, решила выйти на работу и обратилась к своему руководителю с просьбой установить для нее режим неполного рабочего дня – 4 часа в день. Руководитель отдела кадров организации разъяснил Русановой, что она имеет право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет без сохранения заработной платы, но не может требовать установление режима неполного рабочего дня. В случае если же она хочет выйти на работу, то ей нужно не менее чем за 14 календарных дней до предполагаемой даты написать заявление об этом, т.к. на ее месте временно работает другой экономист Иванова. Верно ли разъяснение, данное руководителем отдела кадров? Имеет ли Русанова право на установление ей неполного рабочего дня? Имеет ли работодатель право отказать в установлении режима неполного рабочего дня Русановой?

**Задача 2.**Зинин написал два заявления в адрес работодателя: одно о предоставлении очередного отпуска, второе - об увольнении по собственному желанию. Причины, послужившие основанием для расторжения договора, Зинин не указал. Работодатель отказал Зинину, мотивируя это решение, тем что в данном случае Зинин может претендовать исключительно на денежную компенсацию. Закрепляет ли ТК РФ возможность реализации права на отпуск непосредственно перед увольнением? Как должен работник выразить свое желание реализовать право на отпуск перед увольнение? Какой день будет считаться последним рабочим днем Зинина при реализации его права на отпуск при увольнении?

**Задача 3.** ООО «МОЛОКО» заключила с Петровой договор, согласно которого она предоставляет в аренду часть принадлежащего ей нежилого помещения под магазин за определенную договором цену. Одновременно в договоре было закреплено, что Петрова самостоятельно убирает сданное в аренду помещение, за что ООО «МОЛОКО» будет ежемесячно выплачивать ей 4000 рублей. Спустя год Петрова потребовала выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить ей ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Каким признакам отвечают правоотношения между Петровой и ООО «МОЛОКО»? Какова правовая природа отношений Петровой и ООО «МОЛОКО»? Петрова обращается в судебные органы с целью признания возникших между ней и ООО «МОЛОКО» правоотношений трудовыми. Какое решение должен вынести суд?

**Задача 4.** 15-ти летний Сидоров поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения сына, поскольку тот поступил на работу вопреки запрета родителей. Отец Сидорова указал, что семья достаточно обеспечена, а подросток должен в обязательном порядке пройти обучение в общеобразовательном учреждении и получить среднее образование.

В своем объяснении Сидоров-младший указал, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю школу.

С какого возраста, по общему правилу, лицо может работать по трудовому договору? В каких случаях допускается работа по трудовому договору лиц, достигших 15-ти летнего возраста?: Требуется ли согласие родителей и (или) органов опеки и попечительства для заключения трудового договора с работником, достигшим возраста 15-ти лет? Какой характер не может носить труд работника, не достигшего 15 –ти летнего возраста? Как должен поступить директор завода?

***Методика формирования оценки и критерии оценивания.***

Промежуточная аттестация осуществляется по результатам сдачи экзамена по пройденной дисциплине. Экзаменационный билет включает два теоретических вопроса и одно практическое задание.

Ответ на первый теоретический вопрос - **15 баллов(для очной и очно-заочной форм обучения), (30 баллов- для заочной формы обучения )**

Ответ на второй теоретический вопрос – **15 баллов(для очной и очно-заочной форм обучения), (30 баллов- для заочной формы обучения )**

Выполнение практического задания **– 20 баллов. (для очной и очно-заочной форм обучения), (40 баллов- для заочной формы обучения )**

***Критерии оценивания ответа на теоретические вопросы:***

**15-13 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), 30-22 (для заочной формы обучения)** – содержание теоретического вопроса раскрыто полно: обучающийся владеет навыками применения категорий, демонстрирует понимание раскрываемой проблемы, приводит адекватные примеры, последовательно и стилистически верно излагает материал.

**13-11 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), (22-17 баллов- для заочной формы обучения )** – содержание теоретического вопроса раскрыто полно, обучающийся владеет навыками применения категорий, демонстрирует понимание раскрываемой проблемы, приводит адекватные примеры, но недостаточно последовательно излагает материал, допускает стилистические неточности.

**11-8 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), (17-10 баллов- для заочной формы обучения )** – содержание теоретического вопроса раскрыто неполно: обучающийся допускает неточности в определении понятий, обнаруживает слабое понимание проблемы, затрудняется приводить необходимые примеры, излагает материал непоследовательно, имеются стилистические ошибки;

**8-5 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), (10-6 баллов- для заочной формы обучения )** – содержание теоретического вопроса раскрыто слабо: обучающийся обнаруживает понимание основных положений вопроса, но путается в определении понятий трудового законодательства, допускает ошибки, слабо понимает суть излагаемого вопроса, затрудняется приводить необходимые примеры, излагает материал непоследовательно, допускаются значительное количество стилистических ошибок;

**5-1 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), (6-1 баллов- для заочной формы обучения )** – содержание теоретического вопроса раскрыто слабо: обучающийся обнаруживает минимальное понимание основных положений вопроса, путается в определении понятий, допускает ошибки, затрудняется приводить необходимые примеры, излагает материал непоследовательно, допускаются значительное количество стилистических ошибок, на «наводящие» вопросы преподавателя затрудняется ответить.

**0 баллов** - обучающийся отказывается отвечать по причине неподготовленности или при ответе обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

***Критерии оценивания выполнения практического задания:***

**20-15 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), (40-30 баллов- для заочной формы обучения )** – практическое задание выполнено верно: полно даны ответы на вопросы, обучающийся обнаруживает умение применить теоретические знания для выполнения практического задания, свободно оперирует понятиями, владеет навыками практического применения норм Трудового права при решении задания.

**15-10 баллов(для очной и очно-заочной форм обучения), (30-20 баллов- для заочной формы обучения )** –практическое задание выполнено верно, обучающийся обнаруживает умение применять теоретические знания для выполнения практического задания, но имеются некоторые неточности применения норм трудового права при решении задания.

**10-5 баллов (для очной и очно-заочной форм обучения), (20-12 баллов- для заочной формы обучения )** – ответы на контрольные вопросы практического задания даны недостаточно развернуто, обучающийся обнаруживает умение применить теоретические знания для выполнения практического задания, но имеются некоторые неточности применения норм трудового права при решении задания, в обосновании своей точки зрения имеются некоторые затруднения.

**4-3 балла (для очной и очно-заочной форм обучения), (12-7 баллов- для заочной формы обучения )** – ответы на контрольные вопросы практического задания даны недостаточно развернуто, допущены ошибки, недостаточно умение применить теоретические знания для выполнения практического задания, имеются неточности применения понятий, недостаточно владение практического применения норм трудового права при решении задания, в обосновании своей точки зрения имеются некоторые затруднения.

**2-1 балл** **(для очной и очно-заочной форм обучения), (7-1 баллов- для заочной формы обучения )** – ответы на контрольные вопросы практического задания даны не верно, наблюдается слабое владение основными понятиями трудового права, не проявлены навыки практического применения норм права при решении практического задания, обучающийся затрудняется ответить на вопросы по выполнению практического задания.

Максимальное количество баллов, которые может набрать студент в рамках изучения дисциплины равно 100 баллов, при этом 50 баллов приходится на текущую аттестацию очной и очно-заочной форм обучения (текущий контроль для заочной формы обучения не предусмотрен) и 50 баллов - на промежуточную аттестацию (экзамен) для очной и очно-заочной форм обучения (100 баллов- на промежуточную аттестацию (экзамен) для заочной формы обучения).

Суммарный балл текущей и промежуточной аттестации освоения учебной дисциплины за семестр на экзамене переводится в пятибалльную отметку, которая считается итоговой.

# 5. Рекомендуемая литература

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **5.1. Рекомендуемая литература** | |  |
|  | | **5.1.1. Основная литература** | |  |
|  | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Количество |
| Л1.1 | Бельгисова К. В. | Трудовое право: Задачник для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата  «Юриспруденция»  http://www.iprbookshop.ru/78046.html | Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи  Эр Медиа, 2018 | ЭБС |
| Л1.2 | Бочкарева Н. А. | Трудовое право России: Учебник http://www.iprbookshop.ru/79438.html | Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019 | ЭБС |
| Л1.3 | Филющенко  Людмила Ивановна,  Шаблова Елена  Геннадьевна,  Жевняк Оксана Викторовна | Трудовое право: Учебное пособие https://znanium.com/catalog/document?id=421580 | Издательство Уральского университета, 2021 | ЭБС |
|  | | **5.1.2. Дополнительная литература** | |  |
|  | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Количество |
| Л2.1 | Глухов Александр Викторович | Трудовое право: Учебное пособие https://znanium.com/catalog/document?id=364519 | Российский государственный университет | ЭБС |
| Л2.2 | Лебедев Владимир Максимович,  Белинин Анатолий | Трудовое право: Учебник https://znanium.com/catalog/document?id=425598 | Юридическое издательство Норма, 2023 | ЭБС |
| Л2.3 | Минкина Наталья Ильинична | Трудовое право: Учебное пособие https://znanium.com/catalog/document?id=419659 | Директ-Медиа, 2019 | ЭБС |
|  | | **5.1.3. Методические разработки** | |  |
|  | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Количество |
| Л3.1 | Сапожникова,А.Г. | Руководство для преподавателей по организации и планированию различных видов занятий и самостоятельной работы обучающихся Донского государственного технического университета : методические указания  https://ntb.donstu.ru/content/rukovodstvo-dlya- prepodavateley-po-organizacii-i-planirovaniyu | Ростов-на-  Дону,ДГТУ, 2018 | ЭБС |