

**ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ ЗНАНИЙ
КАФЕДРА ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА**



0022.04.01

Печников В.Н.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

для специальности 021100 «Юриспруденция»

3-е издание

**Казань
ЮНИВЕРСУМ
2011**

УДК 349.2
ББК 67.405
ПЗ1

Рекомендовано к изданию
учебно-методическим советом ИСГЗ
протокол №04-04\04-09 от 28.05.2009

Рецензенты: канд. юридич. наук, профессор кафедры
гражданского права и процесса ИСГЗ
М.М. Галимов,
канд. юридич. наук, доцент КГУ
Р.И. Тарнапольский

ПЗ1 Печников В.Н. Трудовое право: Учебное пособие для специальности 021100
«Юриспруденция» / Печников В.Н. – 2-е изд. – Казань: Изд-во
«Юниверсум», 2011. – 95 с.

Учебное пособие «Трудовое право» составлено в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 021100 «Юриспруденция».

Дисциплина входит в федеральный компонент цикла общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин и является обязательной для изучения.

УДК 349.2
ББК 67.405

© Печников В.Н., 2007
© Институт социальных и гуманитарных знаний, 2011
© Оформление. Издательство «Юниверсум», 2011

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования Специальность 021100 – «Юриспруденция».....	6
Рабочая программа	7
Краткий курс лекций	17
Планы семинарских (практических) занятий	44
Самостоятельная работа студентов	70
Контроль знаний студентов	83
Литература	94

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права. Регулирование трудовых отношений обуславливает его особую роль в правовой системе Российской Федерации. Значение трудового права возрастает в связи с тем, что оно охватывает и отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Трудовое право представляет собой совокупность норм права, регулирующих общественные отношения, складывающихся в процессе функционирования рынка наёмного труда, его организации и применения.

Имеет свою специфику отраслевой метод трудового права, сочетающий в себе несколько черт, позволяющих регулировать отношения, входящие в предмет данной отрасли. В его основе – сочетание государственного и договорного регулирования, использование императивных, рекомендательных и диспозитивных норм, единство и дифференциация правового регулирования, участие работников и профсоюзов в установлении и применении трудового законодательства.

Особый предмет и специфический метод регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений позволяют отличить (отграничить) трудовое право от других отраслей: от гражданского, административного права, права социального обеспечения.

Нормы трудового права достаточно широко представлены в российском законодательстве – это Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, коллективные договоры и соглашения, локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, в установленном порядке и др.

Целями трудового законодательства и, соответственно, трудового права, является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные задачи трудового законодательства и трудового права состоят в формировании необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, общества и государства. Не менее важно регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений. Это общественные отношения по организации труда и управлению трудом профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, разрешению трудовых споров и другие.

Учебный курс состоит из общей, особенной и специальной частей.

В рамках Общей части курса рассматриваются предмет трудового права, система его правоотношений, правосубъектность, социальное партнерство.

Особенная часть посвящена изучению специальных институтов: занятость населения, трудовой договор, рабочее время и время отдыха, трудовая ответственность, трудовые споры, государственный контроль и надзор в сфере общественного труда и др.

Раздел «Специальная часть» отводится правовому анализу вопросов международно-правового регулирования труда.

Требования к студентам

Студенты должны усвоить основные теоретические положения курса, относящиеся к понятию трудового права как отрасли права и учебной дисциплине, предмету, методу, принципам и источникам трудового права. Важно понять значение основных институтов и терминов, используемых в законодательстве и теории трудового права.

Необходимо изучить рекомендованную преподавателем учебную и методическую литературу и законодательство.

Наиболее важные вопросы вынесены для проведения семинарских занятий, при проведении которых студенты должны подготовиться по теоретическим проблемам и уметь решить ситуационные практические задачи по соответствующей теме.

Самостоятельная работа студентов – важный компонент процесса изучения дисциплины «Трудовое право». Студенты должны уметь анализировать нормативные акты различной юридической силы, определяя соотношение между ними.

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» **студент должен:**

- усвоить особенности источников трудового права и их применения;
- знать характер правоотношений сферы трудового права;
- иметь представление о субъектах трудового права;
- понимать значение института социального партнерства в сфере труда;
- изучить сущность важнейших институтов Особенной части трудового права, таких как, правовое обеспечение занятости и трудоустройства, трудовой договор, рабочее время и время отдыха, дисциплина труда, охрана труда, материальная ответственность сторон трудового договора, государственный надзор в сфере труда;
- уметь анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудового права.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ 021100 – «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

*Общепрофессиональные дисциплины
Федеральный компонент*

Трудовое право (ОПД.Ф.10)

Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права; метод и система трудового права; основные принципы трудового права; источники трудового права; субъекты трудового права; понятие трудового правоотношения; трудовой коллектив; права и роль профсоюзов; понятие коллективного договора и его роль; правовое регулирование трудоустройства; понятие трудового договора; виды трудовых договоров; контракт, рабочее время и время отдыха; методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы; правила внутреннего распорядка; трудовая дисциплина; материальная ответственность сторон трудового правоотношения; охрана труда; индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права. Место трудового права в системе российского права. Круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Цели, задачи и функции трудового права. Роль и значение трудового права в рыночной экономике.

Предмет трудового права как отрасли и как учебной дисциплины.

Механизм правового регулирования труда в условиях рыночных реформ. Метод трудового права, его понятие, содержание, основные признаки.

Система трудового права. Общая и особенная части трудового права. Основные институты трудового права

Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.

Трудовое право и трудовое законодательство.

Тема 2. Функции и принципы трудового права

Понятие функций и их виды. Регулятивная и охранительная функции. Регулятивная статистическая и регулятивная динамическая подфункции. Содержание охранительной функции. Классификация функций трудового права А.С.Пашковым. Социальная, экономическая (производственная), защитная, идеологическая функции трудового права. Новые тенденции социальной функции трудового права в экономически-развитых государствах.

Понятие принципов трудового права и их классификация. Соотношение норм и принципов в трудовом праве. Закрепление принципов трудового права в правовых актах.

Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости. Свобода труда. Свобода трудового договора. Государственное содействие в обеспечении занятости и трудоустройства граждан.

Принципы, определяющие установление условий труда. Единство и дифференциация условий труда. Участие работников и профсоюзов в установлении условий труда.

Принципы, определяющие применение труда работников. Определенность трудовой функции. Обеспечение дисциплины труда. Устойчивость трудовых правоотношений. Вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума.

Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников.
Обеспечение охраны труда и здоровья работников.
Гарантированность трудовых прав работников.

Тема 3. Источники трудового права

Понятие и виды источников трудового права. Общая характеристика Конституции РФ как важнейшего источника трудового права.

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации – основной кодификационный источник трудового права. Другие законы о труде.

Акты Президента РФ, Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Акты органов власти и управления субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления. Локальные нормативные акты.

Соглашения и коллективные договоры.

Соотношение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе.

Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников.

Значение актов высших судебных органов – Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ.

Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и система отношений в сфере труда.

Трудовые правоотношения и их отличие от смежных правовых отношений, связанных с трудом.

Субъекты трудового правоотношения. Содержание трудовых правоотношений. Основные права и обязанности сторон трудового правоотношения.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Общая характеристика правоотношений, связанных с трудовыми:

- правоотношения по организации труда и управлению трудом;
- правоотношения по трудоустройству,
- правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений,

- правоотношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Тема 5. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права и его содержание. Трудовая правосубъектность.

Статутные и субъективные права и обязанности. Гарантии прав субъектов. Ответственность субъектов.

Работодатели – юридические и физические лица как субъекты трудового права. Критерии их правосубъектности. Признаки, определяющие их трудовую правосубъектность.

Граждане как субъекты трудового права. Правовой статус работников. Правовой статус работающих собственников. Признаки их правосубъектности.

Профсоюзы как субъекты трудового права.

Конституционное право на объединение в профсоюзы. Задачи и функции профсоюзов. Нормативно-правовое регулирование деятельности профсоюзов.

Общая характеристика прав профсоюзов в сфере общественного труда. Понятие и содержание правового статуса профсоюзов. Классификация прав профсоюзов. Правовые формы деятельности профсоюзов.

Гарантии прав профсоюзов. Дополнительные гарантии в сфере общественного труда для выборных работников профсоюзных органов. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Формы участия работников в управлении организацией.

Понятие социального партнерства и его основные принципы.

Стороны и участники социального партнерства Система и формы социального партнерства.

Представители работников и работодателей и порядок их уполномочия на представительство. Органы социального партнерства.

Коллективные переговоры. Порядок их ведения и урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Понятие коллективного договора и его юридическая природа.

Стороны коллективного договора.

Порядок разработки, заключение и изменения коллективных договоров.

Содержание и структура коллективного договора. Нормативные, обязательственные, информационные положения, включаемые в коллективный договор.

Правовая природа социальных соглашений, их виды. Стороны и участники соглашений.

Порядок разработки, заключения и изменения соглашений.

Содержание соглашений.

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений.

Ответственность сторон социального партнерства.

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Понятие занятости и трудоустройства. Нормативно-правовое регулирование занятости и трудоустройства. Государственная политика в области содействия занятости населения. Система государственных органов обеспечения занятости населения (общие и специальные органы). Социальные гарантии при потере работы и безработице. Основные формы трудоустройства граждан.

Тема 8. Трудовой договор

Понятие трудового договора. Его отграничение от смежных гражданско-правовых договоров о наемном труде.

Стороны трудового договора.

Содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора: место работы, срок договора, трудовая функция, права и обязанности сторон, условия оплаты труда и др. Дополнительные условия трудового договора: об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной) и др.

Виды трудового договора.

Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Срок и форма трудового договора. Испытательный срок при приеме на работу. Предварительный медицинский осмотр. Документы, необходимые при поступлении на работу. Оформление приема на работу.

Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другую работу.

Виды переводов на другую работу: в той же организации, в другую организацию, в другую местность. Гарантии для работников при переводе на другую работу.

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.

Изменение существенных условий трудового договора

Отстранение от работы. Гарантии от необоснованного отстранения от работы.

Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Расторжение трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников (несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих детей, и других лиц, воспитывающих детей без матери).

Участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

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

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Оформление увольнения. Производство расчета с увольняемым. Выплата выходного пособия при увольнении. Выдача трудовой книжки и иных документов.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву.

Нормы продолжительности рабочего времени. Рабочая неделя, рабочий день.

Виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа в ночное время.

Режим рабочего времени и порядок его установления. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Рабочая смена. График сменности на непрерывных производствах.

Вахтовый метод работы. Скользящие графики. Раздробленный рабочий день. Режим гибкого рабочего времени. Ненормированный рабочий день

Поденный и суммированный учет рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности. Понятие сверхурочной работы. Основания для производства сверхурочных работ. Порядок привлечения работников к работе в сверхурочное время.

Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Ежедневный отдых. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Право на отпуск. Понятие и виды отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Его продолжительность

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок суммирования, предоставления и использования отпусков. Компенсация за неиспользованный отпуск. Отпуска без сохранения заработной платы.

Тема 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации

Понятие и общая характеристика заработной платы. Минимальная заработная плата. Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума.

Тарифная система оплаты труда рабочих. Тарифные ставки. Тарифные сетки. Тарифно-квалификационный справочник. Бестарифная система.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Должностные оклады. Единая тарифная сетка по оплате труд работников бюджетной сферы.

Межрайонное регулирование заработной платы.

Индексация оплаты труда. Оплата труда, применяемая в особых условиях.

Системы оплаты труда: повременная, сдельная, аккордная, премиальная. Вознаграждение по итогам годовой работы, за выслугу лет.

Оплата труда при отклонении от нормальных условий: оплата труда при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда в сверхурочное время, в праздничные нерабочие дни, в ночное время, оплата труда при невыполнении норм выработки и при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата при освоении новых производств (продукции) и т.п.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Понятие и виды гарантий и компенсаций. Основания их предоставления.

Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении работниками государственных и общественных обязанностей, совмещении работы с обучением; в связи с расторжением трудового договора и т.п.

Тема 11. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда. Правовые методы ее обеспечения.

Понятие внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – Уставы и положения о дисциплине – Правила технической эксплуатации. Должностные инструкции.

Поощрения за успехи в работе и порядок их применения. Льготы и преимущества, предоставляемые работникам, успешно выполняющим свои трудовые обязанности. Государственные награды.

Дисциплинарная ответственность. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Меры дисциплинарных взысканий. Порядок их наложения, обжалования, снятия.

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке работников.

Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Ученический договор, его понятие, стороны и содержание. Организационные формы ученичества

Порядок заключения ученического договора. Его срок и форма. Время и оплата ученичества.

Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности ученика по окончании ученичества.

Основания расторжения ученического договора.

Тема 13. Охрана труда

Понятие охраны труда по трудовому праву.

Конституция РФ и нормы Трудового кодекса РФ об охране труда.

Требования охраны труда. Организация охраны труда. Обеспечение права работников на охрану труда.

Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда.

Правила и инструкции по охране труда, их виды, порядок утверждения. Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах, а также для женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.

Организация работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие, условия применения и виды материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником.

Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы и других выплат. Возмещение работнику морального вреда.

Материальная ответственность работника. Основания возложения на работника материальной ответственности.

Пределы материальной ответственности. Ограниченная материальная ответственность работника.

Полная материальная ответственность работника. Письменные договоры о полной индивидуальной и полной коллективной (бригадной) ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Порядок возмещения материального ущерба работником.

Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Основания дифференциации правового регулирования труда.

Особенности труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству.

Особенности труда, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а также занятых на сезонных работах.

Особенности трудовых правоотношений лиц, работающих вахтовым методом.

Правовое регулирование труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц.

Трудовые договоры, заключаемые с надомниками.

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

Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 16. Трудовые споры

Понятие и виды трудовых споров по российскому законодательству.

Основные условия и причины, порождающие трудовые споры.

Общая характеристика индивидуальных трудовых споров (предмет, субъекты, момент возникновения индивидуальных трудовых споров).

Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров и классификация ее способов. Исковые (давностные) и процессуальные сроки разрешения индивидуальных трудовых споров.

Принципы разрешения и подведомственность индивидуальных трудовых споров.

Доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.

Особенности формирования КТС, ее компетенция. Порядок обращения в КТС Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС (порядок принятия заявления, его рассмотрения, вынесения решения и его исполнения).

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров судам общей юрисдикции.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров судами общей юрисдикции. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров работников.

Особенности исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.

Общая характеристика коллективных трудовых споров (понятие, предмет, субъекты, момент возникновения коллективных трудовых споров).

Этапы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров: разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже.

Право на забастовку и его реализация.

Права и обязанности субъектов коллективного трудового спора в процессе проведения забастовки. Гарантии работников в связи с проведением забастовки.

Порядок признания забастовки незаконной, ее основные признаки и правовые последствия.

Тема 17. Защита трудовых прав и свобод

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Понятие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением трудового законодательства.

Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности.

Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности, основные полномочия. Права и обязанности государственных инспекторов труда. Обжалование решений государственных инспекторов труда.

Понятие юридической ответственности.

Виды правонарушений и виды ответственности за нарушение трудового законодательства.

Ответственность работодателей и их представителей за нарушение норм трудового законодательства о трудовом договоре, рабочем времени, времени отдыха, дисциплине труда, оплате и охране труда, о социальном партнерстве, о трудовых спорах.

Защитная функция профсоюзов и ее осуществление в сфере общественного труда. Участие профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Тема 18. Международно-правовое регулирование труда

Понятие международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда. Взаимодействие международных и национальных норм о труде: соотношение международно-правового регулирования труда, воздействие международно-правовых норм о труде на национальное законодательство и социальную политику государства.

Международно-правовая защита: основных прав и свобод человека в области труда; прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы; трудовых прав в области условий и охраны труда.

Сотрудничество организация работников, работодателей, государств.

Мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ

Методические указания

Изучение курса «Трудовое право» следует начать с подбора и освоения рекомендованной учебной литературы, ознакомления с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Необходимо усвоить основные понятия, используемые в законодательстве и учебной литературе (трудового права как отрасли российского права и учебной дисциплины, предмета, метода и принципов права, социального партнерства, трудового отношения и трудового правоотношения, трудового договора, рабочего времени» времени отдыха, оплаты и охраны труда, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, трудовых споров – индивидуальных и коллективных др.).

При изучении вопросов общей части необходимо обратить внимание на признаки, позволяющие отличить трудовое право от других отраслей права (гражданского, административного, социального обеспечения). Для этого следует иметь представление о предмете и методе других отраслей права.

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Её изучение следует начать с анализа определения трудового права и его места в системе современного российского права. Необходимо уяснить, что трудовое право имеет свою специфическую сферу регулирования – сферу общественного труда, т.е. что юридической категорией является не труд, а лишь его общественное устройство – отношения между людьми в связи с их участием в общественном труде.

При рассмотрении вопроса о целях, задачах, функциях трудового права нужно усвоить, что они тесно взаимосвязаны между собой и отражают интересы как общества, государства, так и работников и работодателей. Основные цели и задачи трудового права заключаются в установлении высокого уровня условий труда и всемерной охраны трудовых прав работников, в то время как функции трудового права направлены на достижение целей и задач данной отрасли права.

Следует четко понимать и определять предмет трудового права, для чего необходимо уяснить специфические признаки отношений,

регулируемых трудовым правом, позволяющие отграничить их от отношений, связанных с трудом, но регулируемых иными отраслями права.

В статье 1 Трудового кодекса РФ содержится перечень общественных отношений, составляющих предмет трудового права. В него включены отношения, непосредственно связанные с трудовыми: предшествующие трудовым, сопутствующие им, вытекающие из трудовых правоотношений. Правовое регулирование данных отношений осуществляется Трудовым Кодексом и иными актами трудового законодательства.

Понятие трудового права как отрасли и учебной дисциплины требует чёткого уяснения не только их предмета, но и метода. Под методом права понимается совокупность средств и способов воздействия на регулируемые правом отношения. В связи с этим необходимо, выделить и изучить основные способы, которые отличают метод трудового права от методов других отраслей права.

Представление об отрасли трудового права связано со знанием её системы, которая, прежде всего, подразделяется на две большие части – общую и особенную. В свою очередь, каждая часть трудового права состоит из институтов и подинститутов, понятие и содержание которых необходимо уяснить.

Изучение данной темы должно включать в себя правильное понимание таких понятий как трудовое право и трудовое законодательство. Для этого необходимо уяснить содержание каждого из них, их особенности, определить их отличительные черты, следует также сопоставить систему трудового права как отрасли с системой трудового законодательства, перечислить их отличительные особенности.

Контрольные вопросы

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Что понимается под наёмным трудом и в чем его отличие от самостоятельного труда?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Каковы особенности и основные признаки метода трудового права?
5. Как охарактеризовать место трудового права в системе российского права и по каким критериям трудовое право отграничивается от других отраслей права?
6. Какова система трудового права?

Тема 2. Функции и принципы трудового права

По данной теме необходимо понять роль и значение функций трудового права. Они определяются как основные направления воздействия его норм на поведение людей в процессе общественного труда для достижения задач и целей данной отрасли права (цели и задачи трудового законодательства определяются положениями ст. 1 ТК РФ).

В общей теории права традиционно называются регулятивные и охранительные функции. В основе данной классификации лежат способы правового воздействия на общественные отношения. Регулятивная функция предполагает такое направление правового воздействия на участников трудовых отношений, задачами которого является обеспечение чёткой организации общественных отношений и, их функционирование и развитие. Указанная функция реализуется путем нормативного закрепления правил поведения участников трудовых правоотношений (управомочивающих норм, предписывающих, установлением правового механизма, обеспечивающего исполнение правил поведения. Сущность охранительной функции трудового права состоит в нормативном закреплении норм об ответственности за нарушение предписаний и дозволений (материальная, дисциплинарная ответственность).

А.С. Пашков в 1978 г. предложил дополнить указанную классификацию функций трудового права. Концепция этого ученого исходит из того, что функции трудового права следует рассматривать в неразрывной связи с экономическими, политическими, социальными, идеологическими факторами общественного развития. Объективными критериями для классификации функций трудового права должны служить виды общественных отношений, определяющих структуру общества в целом. Поэтому необходимо выделять экономическую, социальную, защитную, идеологическую функции.

Сущность экономической (производственной) функции трудового права состоит в том, что она обеспечивает важнейшие экономические цели: содействие развитию общественного производства, повышение его эффективности. Данная функция, в частности, позволяет ограничивать пределы эксплуатации труда наемных работников со стороны работодателя (установление федеральных стандартом рабочего времени, времени отдыха).

В рамках защитной функции трудового права осуществляется защита трудовых прав участников трудовых отношений, и, прежде всего, наёмных работников – государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, восстановление нарушенных трудовых прав и др.

Задачей социальной функции является обеспечение занятости, реализация права на труд, что имеет конституционную основу. В соответствии со ст. 7 Конституции РФ, Россия – социальное государство.

Необходимо формирование оптимального баланса между экономическим и социальным факторами общественного труда.

Идеологическая функция в трудовом праве проявляется путем непосредственного воздействия на участников трудовых отношений через предписания, дозволения и запреты, применением мер поощрения (за добросовестный труд) и мер ответственности за неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязанностей.

Не менее важно уяснить значение основных принципов правового регулирования труда, имея ввиду, что принципами трудового права являются основополагающие руководящие идеи, закрепленные, в частности, в ст. 2 Трудового кодекса.

Следует обратить внимание, что положения ст. 2 ТК РФ базируются на нормах международного права, Конституции РФ, они выражает сущность законодательства о труде. По отношению к нормам трудового права принципы являются устойчивой категорией, имеющей свои особенности, оставаясь при этом основополагающими началами для дальнейшего развития трудового законодательства.

При рассмотрении данного вопроса необходимо знать содержание основных принципов трудового права, их систему и классификацию. Прежде всего, это деление принципов на общеправовые (присущие всем правоотношениям независимо от того, в предмет какой отрасли права они входят), межотраслевые (которые присущи смежным отраслям права), отраслевые (отражающие специфику данной отрасли права) и внутриотраслевые (отражающие суть норм института данной отрасли права). При этом следует обратить внимание, на то, что Трудовой Кодекс содержит специальные статьи о запрещении дискриминации и принудительного труда, предусматривающие условия, при которых привлечение к труду или отказ от него нельзя квалифицировать как дискриминацию в сфере труда или как принудительный труд (ст.ст. 3, 4 ТК РФ).

Законодательное закрепление принципов даёт возможность классифицировать их по основным перспективным направлениям правового регулирования труда в России, а именно:

1. Принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости.
2. Принципы, определяющие установление условий труда
3. Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников.
4. Принципы, определяющие применение труда работников.

Контрольные вопросы

1. Как определяются принципы трудового права и как они классифицируются?
2. В чём значение правовых принципов?

3. Дайте определение отраслевых принципов.
4. В каких статьях Конституции РФ закреплены принципы трудового права?
5. Как соотносятся принципы и нормы трудового права?
6. Какие нормы, являющиеся гарантиями, обеспечивающими соблюдение принципов трудового права, вам известны?

Тема 3. Источники трудового права

Изучение этой темы рекомендуется начать с усвоения понятия источника трудового права. Кроме того, студенты должны знать классификацию источников трудового права по различным основаниям, представляя, что главное значение для юристов имеет деление их по юридической силе.

Прежде всего, это Конституция РФ – нормативный акт, имеющий высшую юридическую силу, прямое действие и применяющийся на всей территории России. Студенты должны усвоить содержание норм Конституции РФ, которые имеют непосредственное отношение к трудовому праву (например, ст.ст. 2, 7; 18,19; 37; 39; 43 и др.).

В ст. 15 Конституции РФ закреплены приоритеты норм и принципов международного права, в том числе и тех, которые регулируют социально-трудовые отношения. В связи с этим студентам и слушателям следует знать основные международные акты, которые входят в систему источников трудового права. Особое внимание необходимо уделить значению Конвенций МОТ в регулировании трудовых отношений.

Одним из основных видов источников трудового права являются федеральные законы, и основополагающий из них – это Трудовой Кодекс РФ, вступивший в действие с 1 февраля 2002 г. Впервые Трудовой Кодекс РФ (ст. 5) устанавливает механизм, способствующий соблюдению приоритета ТК перед иными федеральными законами, которые являются источниками трудового права. К ним, в частности, относятся ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и др. Важно усвоить, что все федеральные законы, принятые до вступления ТК РФ в силу, применяются лишь в той части, в какой они не противоречат ему.

В систему источников трудового права входят также законы и иные правовые акты субъектов РФ, в основе которых лежат нормы трудового права.

Самостоятельную группу источников трудового права составляют Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ. Они не должны противоречить как Трудовому кодексу, так и иным федеральным законам.

Следующая группа – это нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств. Особое место среди них занимают постановления Министерства здравоохранения и социального развития РФ и бывшего Министерства труда и социального развития РФ.

Следует иметь в виду, что принятие Трудового кодекса РФ закрепило сложившуюся в нашей стране многоуровневую систему правового регулирования сферы труда и существенно повысило роль федерального законодательства, в частности, самого ТК РФ. В связи с этим нужно отметить, что нормативно-правовые акты субъектов РФ действуют при условии, что они не противоречат федеральному законодательству (ст. 6 ТК РФ).

К числу источников трудового права также относятся акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержание и сущность которых зафиксировано, соответственно, ст.ст. 7 и 8 ТК РФ.

Студентам необходимо усвоить, что с принятием нового ТК РФ, с переходом на рыночные отношения, всё большее предпочтение отдаётся договорному регулированию трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных правоотношений. Значение и содержание данных актов раскрывается в ст. 9 ТК РФ.

Следует также обратить внимание на значение руководящих постановлений высших судебных органов РФ и на особую роль Конституционного суда в регулировании трудовых отношений.

При изучении данной темы необходимо усвоить механизм действия нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под источниками трудового права?
2. Раскройте классификацию источников трудового права России.
3. Как разграничиваются полномочия между органами государственной власти России и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудового законодательства?
4. Дайте общую характеристику Трудового кодекса РФ как главного отраслевого источника.
5. Какова роль локальных нормативных правовых актов, и в каком порядке они принимаются?
6. Какова роль актов высших судебных органов РФ в формировании системы источников трудового права?

Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права

Эта тема содержит фундаментальные, во многом дискуссионные, проблемы, непосредственно связанные с общей теорией права. Изучая данную тему, необходимо обратить внимание на содержание главы 2-й ТК, посвященной трудовым отношениям. В ней содержатся положения, касающиеся понятия трудового отношения, его сторон, оснований возникновения трудовых правоотношений.

Трудовое правоотношение в науке определяется как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права общественное отношение, по которому один субъект – работник – обязуется выполнить определенную трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект – работодатель – обязан предоставить обусловленную работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Следует усвоить, что в систему правоотношений в сфере трудового права, составляющих предмет трудового права, входят не только трудовые правоотношения, но и иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми (они зафиксированы в ст. 1 ТК РФ). Также надо обратить внимание на отличие трудовых правоотношений от смежных правовых отношений, связанных с трудом (гражданско-правовых, административно-правовых). Необходимо иметь четкое представление об элементах каждого вида правоотношений в сфере трудового права.

Студенты должны иметь представление о перспективах и тенденциях развития системы отношений трудового права. В этой связи необходимо изучить материалы, содержащие вопросы применения заёмного (лизингового) труда. Российское трудовое законодательство пока не содержит норм, регулирующих указанные общественные отношения. Однако Конвенция МОТ №181, принятая в 1997 г., обязывает государства – члены МОТ – разработать соответствующие национальные законы. В Российской Федерации уже проделана определенная работа в этом направлении.

Контрольные вопросы

1. Какова система правоотношений трудового права?
2. Что понимается под трудовым правоотношением и каковы его особенности?
3. Кто является субъектами трудового правоотношения?
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. Дайте общую характеристику правоотношений, связанных с трудовыми.
6. Что такое отношения заёмного (лизингового) труда и каковы перспективы их правового регулирования в России?

Тема 5. Субъекты трудового права

Данная тема тесно связана с проблемами общей теории права, в вопросах понятия субъектов права, правосубъектности, правового статуса и т.д. На основе этих общих понятий в российской доктрине трудового права разработаны соответствующие понятия применительно к данной отрасли. Поэтому необходимо внимательно изучить понятие субъекта трудового права, особенности правового статуса работодателя, работника, иных субъектов, их основных правах и обязанностях.

В статье 20 ТК РФ определены стороны трудовых общественных отношений – работник и работодатель. Как следует из соответствующего легального определения, работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем. Основные права и обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК РФ. В качестве работодателя могут выступать как физические, так и юридические лица. Права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК. Ряд новаций в статус работодателя – физического лица – внесен в Трудовой кодекс РФ (ст.ст. 20, 22, 303-309) Федеральным законом № 90-ФЗ от 30 июня 2006 г.

Следует запомнить, что законодатель в настоящее время различает статус работодателей – физических лиц, осуществляющих **частнопредпринимательскую деятельность** и статус таких же лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками **в целях личного обслуживания** и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Необходимо уяснить специфику правового положения «вспомогательных субъектов» трудового права – профсоюзов и государства.

Нужно обратить внимание на классификацию прав профсоюзов, которая может быть проведена по различным основаниям: по кругу вопросов, решаемых с их участием; по формам деятельности; по органам, которым предоставлены соответствующие права. Права профсоюзов реализуются ими в конкретных правоотношениях, другой стороной которых, как правило, выступают работодатели.

Как и другие субъекты права, профсоюзы имеют не только права, но и определенные обязанности, которые делятся на: а) обязанности перед государством и б) обязанности перед членами этой организации, перед работниками. При этом следует иметь в виду, что обязанности профсоюзов перед работниками носят общественный, а не правовой характер. Они закрепляются в уставах профсоюзов, положениях о первичных профсоюзных организациях.

Студенты должны изучить гарантии прав профсоюзов, т.е. средства и способы их охраны и защиты от нарушений. Эти гарантии подразделяются на:

а) гарантии, предоставляемые профсоюзам как общественной организации (независимость от государственных органов, работодателей, защита профсоюзной собственности и др.);

б) личные трудовые гарантии, предоставляемые определенным категориям профсоюзных работников, которые, в свою очередь работник от своей основной работы по трудовому договору или нет, а также от того, является ли он выборным освобожденным профсоюзным работником или его выборные полномочия закончились.

Контрольные вопросы

1. Как определяется понятие «субъект трудового права» в научной и учебной литературе?
2. Какова классификация субъектов трудового права?
3. В чем состоит содержание трудового статуса субъекта трудового права?
4. Каковы особенности правового статуса иностранцев в РФ в области трудовых отношений?
5. Охарактеризуйте правовой статус работника как субъекта трудового права.
6. Какова современная классификация работодателей и особенности их правовой личности?
7. Раскройте особенности правового статуса профсоюза как субъекта трудового права.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Студентам, прежде всего, надо обратить внимание на новые нормы, появившиеся в Трудовом кодексе РФ, в частности, относительно социального партнерства в сфере труда. В соответствующем разделе сформулировано его понятие, содержатся нормы о сторонах социального партнерства, их представителях, порядке ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, участии работников в управлении организацией. Следует эти нормы изучить и иметь представление о правовой природе коллективных договоров, соглашений, их месте в регулировании трудовых отношений.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, а также в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Из сказанного следует, что отношения в рамках социального партнерства могут быть двусторонними (принцип бипартизма) и трехсторонними (принцип трипартизма).

Основными принципами социального партнерства также являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- контроль за выполнением принятых обязательств, ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективных договоров, соглашений и др.

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- 1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования труда в Российской Федерации;
- 2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- 3) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования труда в отрасли (отраслях) экономики;
- 4) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- 5) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Российское трудовое законодательство предусматривает следующие формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению: взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Представители сторон несут ответственность за нарушение или неисполнение норм о социальном партнерстве в установленном законодательством порядке.

Контрольные вопросы

1. Как характеризуется в трудовом праве институт социального партнерства?
2. В чем состоят основные принципы социального партнерства?
3. Каковы уровни социального партнерства и чем они различаются?
4. Каково содержание коллективного договора?
5. Как осуществляется контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений?
6. Какая ответственность установлена законодательством РФ за нарушение коллективных договоров и соглашений?

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Проблема занятости населения появилась в отечественном трудовом праве относительно недавно, в 90-е годы XX в., в процессе перехода России на новые, рыночные, отношения. В соответствии с Конституцией РФ (ст.ст. 17, 18, 32, 34, 37), каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. Предусмотрены гарантии государства в обеспечении права на труд и защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице.

Вопросы юридического обеспечения права на труд получили свое отражение в Законе «О занятости населения в РСФСР», принятом в 1991 г. Данный правовой акт определяет содержание государственной политики в области содействия занятости граждан (ст. 5 Закона).

Закон РФ «О занятости» дает легальные определения занятости и трудоустройства. Занятость – это не противоречащее законодательству деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящее, как правило, заработок (трудовой доход).

Трудоустройство – это подыскание подходящей работы и устройство на эту работу, осуществляемое с помощью специального органа по трудоустройству или гражданином самостоятельно.

В упомянутом законе содержится перечень занятых граждан, фиксируется статус безработных, формы социальных гарантий и трудоустройства граждан, ищущих работу. Студенты должны усвоить основные положения указанного нормативно-правового акта.

Не менее важно изучить вопросы правового статуса государственной службы занятости, ее права и обязанности, обязанности работодателя в обеспечении занятости населения.

Контрольные вопросы

1. Как определяется понятие занятости по российскому законодательству?
2. Какие лица относятся к категории занятых?
3. Что понимается под категориями «подходящая» и «неподходящая» работа?
4. Каков порядок регистрации безработных граждан?
5. Охарактеризуйте права и обязанности безработного.
6. Каков порядок выплаты пособий по безработице?
7. В чем состоит содержание правовой категории «трудоустройство»?

Тема 8. Трудовой договор

Данная тема занимает центральное место в курсе трудового права. Институт трудового договора составляют нормы, регулирующие порядок заключения трудового договора, переводов на другую работу, основания и порядок прекращения трудового договора.

При изучении данной темы необходимо обратить особое внимание на понятийный аппарат. В частности, из определения трудового договора необходимо уметь выделять его характерные черты, позволяющие отграничить этот договор от гражданско-правовых договоров о наемном труде: личное выполнение работы, подчиненность работника правилам внутреннего трудового распорядка, определенность трудовой функции и т.п.

Студентам надо знать, кто является сторонами трудового договора и что составляет его содержание. Необходимо также обратить внимание на общий порядок заключения трудового договора, в том числе на гарантии при приеме на работу; условия и случаи заключения срочных трудовых договоров; правила об испытании при приеме на работу; медицинское освидетельствование; оформление приема на работу и т.д.

Для разграничения понятий перевода и перемещения на другую работу необходимо уяснить, что такое существенные условия труда, обратив внимание на то, что оно не тождественно понятию обязательных условий трудового договора.

Не менее важны нормы об основаниях и порядке прекращения трудового договора – по инициативе работника, работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от сторон трудового договора. На них необходимо обратить самое серьезное внимание, особенно на основания и порядок (с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного

органа в определенных Трудовым кодексом РФ случаях) расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Контрольные вопросы

1. Как определяется понятие трудового договора в российском трудовом законодательстве?
2. В чем отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом?
3. Кто является сторонами трудового договора?
4. Охарактеризуйте содержание трудового договора.
5. Каковы основания заключения срочного трудового договора?
6. Назовите юридические гарантии при приеме граждан на работу.
7. Каков порядок установления испытания при приеме на работу?

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

При изучении этой темы необходимо, прежде всего, обратить внимание на уяснение основных понятий – рабочее время и время отдыха, учитывая, что в новом Трудовом кодексе даны легальные определения этих понятий (ст.ст. 91, 106). Законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ в указанные институты внесены определенные изменения, в частности, в юридическую характеристику «нормальной продолжительности рабочего времени». Необходимо внимательно ознакомиться с положениями упомянутого Закона, изучить учебную литературу и новейшие публикации в специальных периодических изданиях.

Следует усвоить и содержание таких понятий как: нормальное и сокращенное рабочее время; неполное рабочее время, рабочая неделя, рабочий день, рабочая смена, режим и учет рабочего времени, виды режима (с поденным и суммированным учетом, ненормированный рабочий день, сменная работа, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части), сверхурочные работы, рассматриваемые в ТК как один из видов работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Трудовой кодекс РФ предусматривает, что режим рабочего времени и времени отдыха работников некоторых отраслей хозяйства регулируется особыми правилами (ч. 2 ст. 100 ТК РФ). Основные из этих положений следует знать.

Изучая содержание института «Время отдыха», следует исходить из того, что основой совершенствования и развития трудового законодательства является ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Важно учесть, что в разделе V ТК РФ «Время отдыха» отсутствует обособленная норма, посвященная ежедневному отдыху, хотя в ст. 107 ТК РФ, где дается перечень видов времени отдыха, он упоминается. Содержание понятия ежедневного отдыха следует выводить из ст.ст. 94, 100, 103 ТК РФ, в которых говорится о продолжительности ежедневной работы, сменной работе.

Нельзя не обратить внимания на спорность помещения в раздел «Время отдыха» ст. 109 ТК РФ о специальных перерывах в интересах охраны труда, а также установление единых правил привлечения к работе в выходные и праздничные дни.

При изучении вопроса об отпусках необходимо усвоить установленную ТК РФ классификацию отпусков, порядок их предоставления.

Контрольные вопросы

1. Как определяется рабочее время в российском трудовом законодательстве?
2. Определите понятие сокращенной продолжительности рабочего времени.
3. В чем особенности неполного рабочего времени?
4. Что такое совместительство и чем оно отличается от совмещения профессий (должностей)?
5. Дайте понятие сверхурочной работы.
6. Как определяется в трудовом законодательстве время отдыха?
7. Охарактеризуйте виды отпусков.
8. Кому и в каком порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Тема 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации

Необходимо, прежде всего, усвоить понятие категории «заработная плата», имея в виду, что Законом от 30 июня 2006 г. статья 129 ТК РФ подверглась определенной переработке. Законодатель впервые установил, что категории «заработная плата» и «оплата труда» являются синонимами. Следует знать порядок выплаты заработной платы, ее соотношение с прожиточным минимумом, порядок установления, системы заработной платы, виды норм труда и порядок их установления, введения, применения и отмены.

Кроме того, необходимо уяснить понятие гарантий и компенсаций, в том числе отличие понятий «гарантии» и «компенсации», их виды, основания и порядок предоставления.

Следует иметь в виду, что понятие «гарантии» охватывает не только денежные выплаты, носящие гарантийный характер, но и те меры, которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда.

В свою очередь понятие «компенсации» включает в себя денежные выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения работникам затрат, понесенных ими в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность, а также те выплаты, которые производят государственные и общественные организации, привлекая работающих к выполнению обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

Студент должен обратить внимание, что понятие «гарантии» включает в себя «гарантийные выплаты» и «гарантийные доплаты».

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд. Их целевое назначение – предотвратить возможные потери в зарплате в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные доплаты – это денежные выплаты, непосредственно связанные с выполнением работником трудовых функций.

Необходимо изучить гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении работниками государственных и общественных обязанностей; совмещении работы с обучением; в связи с расторжением трудового договора; в других случаях. Перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций дан в ст. 165 ТК, но он не является исчерпывающим, поскольку определенные гарантии и компенсации закреплены в иных федеральных законах, например, «О чрезвычайном положении», «О воинской обязанности и военной службе» и др.

При изучении вопроса о гарантиях и компенсациях работникам при исполнении государственных и общественных обязанностей (глава 25 ТК) студентам необходимо обратить внимание на классификацию гарантий и компенсаций работников в зависимости от причин освобождения от выполнения трудовых обязанностей. В данной главе предусмотрены гарантии и компенсации работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственные органы, органы местного самоуправления; работникам, избранным в профсоюзные органы без освобождения от исполнения трудовых обязанностей; работникам, ставшим членами комиссий по трудовым спорам; работникам, освобождаемым от работы в соответствии с действующим законодательством для выполнения государственных и общественных обязанностей.

Двадцать шестая глава Трудового кодекса РФ посвящена гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением применительно к уровню образования; в ст. 173 ТК РФ они касаются работников, получающих высшее профессиональное образование; в ст. 174 – среднее профессиональное образование; в ст. 175 – начальное

профессиональное образование; в ст. 176 – общее образование в вечерних (сменных) учреждениях.

Необходимо отметить, что гарантии и компенсации предоставляются только в том случае, если работник получает образование соответствующего уровня впервые, обучение осуществляется в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Изучая другие гарантии и компенсации студенту необходимо проанализировать ст.ст. 178-188 ТК РФ и другие нормативные правовые акты.

Контрольные вопросы

1. Дайте характеристику правовой категории заработная плата.
2. В чем состоят государственные гарантии по оплате труда работников?
3. Назовите уровни правового регулирования заработной платы.
4. Каков порядок выплаты заработной платы, определите место и сроки её выплаты?
5. Охарактеризуйте понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.
6. В чем состоят особенности стимулирующих выплат?
7. Каковы основания и пределы удержаний из заработной платы?
8. Дайте общую характеристику гарантий и компенсаций.

Тема 11. Дисциплина труда

Изучая эту тему, студенты должны понять, что обеспечение порядка в сфере общественного труда, соблюдение работниками трудовой дисциплины являются важными условиями организованного производительного труда, успешной деятельности организации.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в ТК РФ, иными законами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Надо помнить, что нормативную правовую основу дисциплины труда, прежде всего, составляют правила внутреннего трудового распорядка, процедуру утверждения которых нужно изучить. Следует также знать методы (способы) поддержания и укрепления трудовой дисциплины.

Необходимо усвоить, какие виды поощрений и в каком порядке вправе применять работодатель за успехи в труде, а также, какие меры

дисциплинарного взыскания и в каком порядке – за совершение тех или иных дисциплинарных проступков. Соответственно необходимо уяснить понятие дисциплинарного проступка как виновного, противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. Так же следует понять сущность дисциплинарной ответственности работников, как особого вида юридической ответственности, наступающей за нарушение трудовой дисциплины. Необходимо знать и о наличии особых актов, регулирующих дисциплинарную ответственность в отдельных отраслях (уставы и положения о дисциплине). И, наконец, следует изучить порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Следует помнить, что дисциплинарная ответственность, как и материальная ответственность работника, служат защите прав и интересов работодателя, т.е. при этом достигается одна из целей трудового законодательства.

Контрольные вопросы

1. Раскройте содержание понятие «дисциплина труда».
2. В чем состоят основные методы обеспечения дисциплины труда?
3. Охарактеризуйте поощрения за труд и порядок их применения.
4. В чем особенности дисциплинарной ответственности.
5. Каков механизм применения мер дисциплинарной ответственности?
6. Как обжалуются и снимаются дисциплинарные взыскания?

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

К числу основных прав работников, указанных в ст. 21 ТК РФ, относится их право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации у работодателя, где трудится работник. Возникающие при этом общественные связи относятся к группе отношений, сопутствующим трудовым отношениям. Правовое регулирование рассматриваемых отношений предусмотрено статьями 196-208 ТК РФ.

Приступая к изучению данного института, следует изучить его основные понятия.

Профессиональная подготовка работников означает, что работник, не имеющий специальности, путем ученичества получает у работодателя определенную специальность с определенной квалификацией.

Профессиональная подготовка осуществляется, когда в связи с изменениями условий производства работнику необходимо освоить

новую специальность или пройти переподготовку, чтобы адаптироваться к новым условиям труда.

Повышение квалификации предполагает получение новых знаний и навыков по своей специальности.

Какая из трех указанных форм будет использована для конкретного работника, определяется работодателем.

Следует иметь в виду, что при подготовке и повышении квалификации кадров непосредственно у данного работодателя зачастую заключается ученический договор – новая правовая категория, о которой КЗоТ 1971г. не упоминал.

Ученический договор может быть двух видов:

- 1) с лицом, ищущим работу;
- 2) с работником данной организации.

Первый вид ученического договора – самостоятельное соглашение с названным лицом и будущим работодателем. Второй – заключается и существует одновременно с действием трудового договора, являясь отдельным договором между теми же сторонами, но другого содержания, по сравнению с трудовым договором. Необходимо знать содержание ученического договора, права и обязанности его сторон, имея в виду, что на учеников распространяется трудовое законодательство.

Контрольные вопросы

1. На основе каких правовых актов осуществляется профессиональная подготовка и переподготовка работника?
2. В каком порядке определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников?
3. Каким способом реализуется право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, обучение новым профессиям?
4. Какие функции имеет ученический договор, каково его содержание?

Тема 13. Охрана труда

Содержание данной темы ориентирует студентов и слушателей на изучение норм, обеспечивающих реализацию конституционного права работника на труд в безопасных и здоровых условиях. Изучение данной темы следует начать с положений Конституции РФ об охране труда и здоровья граждан (ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37), а также с уяснения основных понятий, закрепленных в ст. 209 ТК РФ.

Необходимо также обратить внимание на следующие важнейшие положения, закрепленные в ТК РФ:

– об обеспечении приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

– о праве работника в случаях предусмотренных 219 ТК РФ отказаться от работы при нарушении работодателем своих обязанностей по охране труда;

– о льготах и компенсациях работникам, занятым в тяжелых и/или опасных условиях труда.

В ТК РФ подробно регламентирован порядок расследования несчастных случаев на производстве. Надо выделить основные правила и учесть, что в соответствии со ст. 229 ТК должны быть утверждены формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве.

Охрана труда женщин (гл. 41 ТК РФ) предусматривает, прежде всего, нормы, относящиеся ко всем женщинам (ст. 253 ТК РФ), а также льготы и гарантии для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей. Льготы и гарантии женщинам в связи с материнством распространены на отцов, опекунов и попечителей.

Охрана труда лиц в возрасте до 18 лет включает в себя нормы, направленные на обеспечение их жизни и здоровья с учетом особенностей неокрепшего организма (ст. 265, 266 ТК РФ), а также льготы и гарантии по вопросам приема и увольнения, рабочего времени и времени отдыха, которые установлены также с учетом возраста работников.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под охраной труда?
2. Какие виды правил и инструкций по охране труда вы знаете?
3. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников?
4. Какие права по охране труда имеет работник и в чем состоят гарантии их реализации?
5. В чем заключаются особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью?
6. Охарактеризуйте порядок расследования и учета несчастных случаев, связанных с производством.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Изучая данную тему, необходимо уяснить понятие материальной ответственности работников, ее отличие от имущественной ответственности по гражданскому праву, а также от дисциплинарной, административной, уголовной ответственности, которые могут применяться одновременно с материальной.

Студенты также должны знать условия привлечения к этой ответственности сторон трудового договора. Это – прямой действительный

ущерб; виновное противоправное поведение одной из сторон (действие или бездействие); причинная связь между причиненным ущербом и противоправностью поведения. При этом нужно иметь в виду, что при определении размера ущерба не учитывается упущенная выгода. Кроме того, следует обратить внимание на то, что в ТК появилась норма, предусматривающая обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (ст. 239 ТК РФ).

Основным видом материальной ответственности работника является ограниченная, полная же материальная ответственность допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных Кодексом (см. ст. 243 ТК РФ).

В правовом регулировании материальной ответственности работодателя появился целый ряд новаций. В частности, впервые в ТК включены нормы об ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, за отказ в приеме на работу, за задержку заработной платы. Новеллой ТК можно признать также норму о возмещении работодателем морального вреда, причиненного работнику любыми неправомерными действиями, а не только незаконным увольнением или переводом на другую работу.

Студентам необходимо знать порядок определения размера причиненного ущерба, а также порядок его взыскания. При этом следует учесть, что в ТК появилось новое положение о праве работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие и охарактеризуйте виды материальной ответственности сторон трудового договора.
2. В чем состоит отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности?
3. Назовите виды материальной ответственности работодателя.
4. В каком порядке работодатель возмещает моральный вред, причиненный работнику?
5. В чём сущность ограниченной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю?
6. В каких случаях наступает полная ответственность работника перед работодателем?
7. Каков порядок заключения письменных договоров о полной материальной ответственности?
8. Охарактеризуйте условия определения размера ущерба, причиненного работодателю и порядок взыскания этого ущерба с работника.
9. В чем состоят особенности привлечения к материальной ответственности отдельных категорий работников?

Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

В Трудовой кодекс РФ впервые включен раздел «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», что отражает одну из черт метода трудового права – единства (наличия общих норм) и дифференциации (наличия особых норм).

Студентам необходимо знать основания дифференциации регулирования труда отдельных категорий работников, её проявления применительно к тем категориям, которые названы в Кодексе. Следует иметь в виду, что Кодекс не исчерпывает всех особенностей, установленных для отдельных категорий работников (государственных и муниципальных служащих и др.).

Внимательно следует отнестись к особенностям регулирования труда отдельных категорий работников: женщин и лиц с семейными обязанностями; несовершеннолетних; сезонных работников; лиц, работающих у работодателей – физических лиц; надомников; совместителей; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и других. Важно понять, что особенности устанавливаются также отдельным категориям работников в связи с особым характером и условиями труда.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте общие основания и порядок установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников?
2. Каковы особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями?
3. В чем состоит специфика регулирования труда работников в возрасте до 18 лет?
4. Что вам известно об особом статусе временных и сезонных работников?

Тема 16. Трудовые споры

Данная тема включает две части. Одна часть касается индивидуальных, другая – коллективных трудовых споров.

Необходимо обратить внимание на понятие как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров; стороны и предмет каждого вида споров, условия и причины их возникновения, способы разрешения, полномочия органов, рассматривающих трудовые споры.

Следует помнить о конституционном праве на судебную защиту, гарантируемую государством каждому, и с учетом соответствующей нормы Конституции РФ (ч. 1 ст. 46) рассмотреть особый порядок разрешения

индивидуальных трудовых споров, предусмотренных для отдельных категорий работников.

В юридической и учебной литературе приведены виды трудовых споров. Важно, чтобы избранная студентами классификация трудовых споров соответствовала требованиям трудового законодательства, содержала все их виды, имела определенный критерий разделения споров на отдельные виды, была обоснованной и вместе с тем не громоздкой.

При изучении процедуры разрешения трудовых споров следует иметь в виду, что понятия «подведомственность» и «подсудность» трудовых споров являются понятиями не только гражданско-процессуального права, но и трудового. Это объясняется отсутствием единого законодательного акта – Трудового процессуального кодекса, в связи с чем нормы, регулирующие порядок разрешения трудовых споров, содержатся и в ТК РФ, и в ГПК РФ и федеральных законах. Подведомственность и подсудность (родовая, территориальная) трудовых споров имеет существенное значение для определения полномочий соответствующих юрисдикционных органов по разрешению тех или иных видов трудовых споров, а также для определения методов и процедуры их разрешения.

Необходимо обратить внимание на особенность формирования досудебного органа, наделенного правом разрешать индивидуальные трудовые споры (КТС), его компетенцию, полномочия; обязанности, требования, предъявляемые законом к процедуре принятия и рассмотрения заявлений работников, процедуре вынесения ими решений, к форме принимаемых КТС решений, порядок исполнения выносимых КТС решений, правовые последствия их неисполнения.

Изучая порядок разрешения индивидуального трудового спора в судах общей юрисдикции, следует отметить наличие системы судебных органов (мировые судьи, районные (городские) суды, др.), предусмотренные российским законодательством. При этом следует отметить особенности передачи трудовых дел из КТС в суд в случае несогласия заинтересованной стороны (стороной, не являющейся участником разрешения трудового спора в КТС, например, прокурором) с вынесенным КТС решением, особенности обращения за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд общей юрисдикции.

Необходимо обратить внимание на особенность искового производства, установленного нормами трудового и гражданско-процессуального законодательства для рассмотрения гражданских дел, вытекающих из трудовых правоотношений, а также способы прекращения производства по трудовому делу (например, путем вынесения определения об утверждении мирового соглашения, об оставлении заявления без рассмотрения, др.). Следует изучить порядок вынесения судами

заочного решения; порядок выдачи судебного приказа. Здесь следует иметь в виду, что судебный приказ выдается по бесспорным требованиям работника, например, о взыскании начисленной, но не выданной заработной платы

Учитывая наличие дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, немаловажное значение имеет особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, предусмотренный федеральными законами. Здесь следует иметь в виду, что, несмотря на наличие особой процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, предусмотренной для отдельной категории работников (прокуроров, следователей, судей, государственных служащих, др.), им принадлежит в соответствии с требованиями Конституции РФ право обратиться за восстановлением нарушенных субъективных трудовых прав в судебные органы.

Изучая процедуру разрешения коллективных трудовых споров, прежде всего, следует проанализировать нормы, содержащиеся в Федеральном Законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», обратив внимание на легальное определение коллективного трудового спора.

Следует иметь в виду, что законодатель закрепил примирительный способ урегулирования разногласий, возникающих в ходе установления, изменения условий, труда, а также в случаях нарушения условий коллективных трудовых споров. Необходимо также отметить роль сторон коллективного трудового спора как субъектов социального партнерства, их права и обязанности в ходе разрешения коллективного трудового спора, а также ответственность, установленной за нарушение процедуры разрешения спора. Учитывая, что целью разрешения коллективного трудового спора является урегулирование разногласий именно мирным путем, путем достижения взаимоприемлемого решения, следует отметить и способы, применяемые в ходе этой процедуры.

При изучении материалов, относящихся к коллективным трудовым спорам, нужно обратить внимание на то, кому предоставлено право на забастовку, добровольное участие в ней, на оформление представительства работников, порядок подготовки и проведения забастовки, признаки незаконности забастовки, порядок признания забастовки незаконной и правовые последствия признания такого факта, гарантии работникам, участвовавшим и не участвовавшим в забастовке, ответственность за проведение незаконной забастовки.

Контрольные вопросы

1. Что такое трудовой спор, каковы причины возникновения трудовых споров?

2. Какова классификация трудовых споров и какое значение имеет деление трудовых споров на индивидуальные и коллективные?
3. Какие органы осуществляют рассмотрение трудовых споров?
4. Раскройте понятие индивидуальных трудовых споров.
5. Дайте понятие коллективных трудовых споров и охарактеризуйте мирный порядок их разрешения.
6. Каков порядок объявления и проведения забастовки?

Тема 17. Защита трудовых прав и свобод

Знакомясь с темой, студенты должны усвоить сущность и цели действия данного института. Конвенции МОТ подчеркивают, что работники – наиболее слабозащищенная сторона трудовых отношений. Поэтому им необходима государственная защита от произвола работодателей. Однако и работодатели нуждаются в определенной защите, например, от коррумпированных чиновников. Студенты должны знать, что новая редакция ТК РФ (Закон от 30 июня 2006 г.) изменила название XII раздела. Он назван теперь «Защита трудовых прав и свобод», тогда как ранее именовался как «Защита трудовых прав работников». Таким образом, законодатель использовал принцип равной юридической защиты обеих сторон трудовых правоотношений.

Конкретные способы правовой защиты перечислены в ст. 352 ТК РФ. Важное место в механизме указанной защиты отведено органам государственного контроля и надзора. Студентам следует усвоить понятие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также изучить систему органов надзора и контроля, которая определена в статье 353 ТК РФ. В соответствии с указанной статьей государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют специально уполномоченные государственные органы. При этом надо обратить особое внимание на полномочия и принципы деятельности Федеральной инспекции труда, которые определены статьями 354-360 ТК РФ и Положением о Федеральной инспекции труда Российской Федерации (утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г.).

Следует иметь в виду, что государственные инспекторы труда имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Обжалование решений государственных инспекторов труда возможно либо в порядке подчиненности, либо в судебном порядке, при этом нужно знать нормы гражданско-процессуального законодательства в части обжалования действий государственных органов и должностных лиц.

Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления: Госэнергонадзором, Госсанэпиднадзором и др. Нужно обратить внимание на классификацию прав профсоюзов, которая может быть проведена по различным основаниям: по кругу вопросов, решаемых с их участием; по формам деятельности; по органам, которым предоставлены соответствующие права. Права профсоюзов реализуются ими в конкретных правоотношениях, другой стороной которых, как правило, выступают работодатели.

Как и другие субъекты права, профсоюзы имеют не только права, но и определенные обязанности, которые делятся на:

а) обязанности перед государством;

б) обязанности перед членами этой организации, перед работниками.

При этом следует иметь в виду, что обязанности профсоюзов перед работниками носят общественный, а не правовой характер. Они закрепляются в уставах профсоюзов, положениях о первичных профсоюзных организациях.

Студенты должны изучить гарантии прав профсоюзов (т.е. средства и способы их охраны и защиты от нарушений) подразделяются на:

а) гарантии, предоставляемые профсоюзам как общественной организации (независимость от государственных органов, работодателей, защита профсоюзной собственности и др.);

б) личные трудовые гарантии, предоставляемые определенным категориям профсоюзных работников, которые, в свою очередь работник от своей основной работы по трудовому договору или нет, а также от того, является ли он выборным освобожденным профсоюзным работником или его выборные полномочия закончились.

Необходимо знать, что ответственность профсоюзов как организации и профсоюзных работников за неиспользование или ненадлежащее использование предоставленных им прав в сфере труда могут носить юридический и общественный характер. К юридической ответственности, которая может быть возложена на профсоюз, относится:

– приостановка или запрещение деятельности профсоюза в определенном законом порядке, если его деятельность противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам;

– имущественная ответственность, если профсоюз объявил и не прекратил забастовку, признанную судом незаконной.

Общественная профсоюзная ответственность, предусмотренная уставами (положениями) профсоюзов, может выражаться в отзыве выборного профсоюзного работника из состава выборного профсоюзного органа в порядке, определенном уставом (положением), расформировании не оправдавшего доверия профсоюзного органа и создании нового из избранных в соответствующем порядке членов профсоюза.

Изучая вопрос о юридической ответственности за нарушение трудового законодательства следует знать определение понятия юридической ответственности, виды правонарушений и виды ответственности за них, а также порядок привлечения к тому или иному виду ответственности. Особое внимание заслуживают вопросы ответственности работодателей и их представителей за нарушение норм трудового законодательства о трудовом договоре, рабочем времени, времени отдыха, дисциплине труда, оплате и охране труда, о социальном партнерстве, о трудовых спорах.

Контрольные вопросы

1. Дайте перечень основных способов защиты трудовых прав и свобод.
2. Какие государственные органы осуществляет функции государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства работодателями в Российской Федерации?
3. Раскройте основные положения правового статуса Федеральной инспекции труда.
4. В каких формах осуществляется защита прав и законных интересов работников профсоюзами?
5. Как осуществляется самозащита трудовых прав работниками?

Тема 18. Международно-правовое регулирование труда

При изучении этой темы необходимо усвоить, что международно-правовое регулирование труда это – регулирование условий наемного труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений. Сущность данного вида правового регулирования определяют, прежде всего, идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства – прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере организации и применения труда.

Международно-правовое регулирование труда рассматривается как добровольно-обязательное и дополнительное к национальному государственному нормированию условий труда. Согласно Конституции РФ (п. 4 ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры, подписанные и ратифицированные

Россией, являются составной частью её правовой системы и имеют приоритет перед внутренним законодательством.

Субъектами международно-правового регулирования труда являются ООН и её специализированный орган – Международная организация труда (МОТ), а на региональном уровне – объединение государств Совета Европы, Содружество независимых государств.

Источниками международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие стандарты регулирования труда. МОТ обладает правом принятия конвенций и рекомендаций.

Конвенция – юридический документ, имеющий силу многостороннего международного договора.

Рекомендация представляет собой обращенное к государствам предложение о введении соответствующих мер в национальном законодательстве. Она рассчитана на добровольное применение государствами – членами МОТ, к числу которых принадлежит и Россия.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие международно-правового регулирования труда.
2. Охарактеризуйте субъекты международно-правового регулирования труда.
3. Каковы источники международно-правового регулирования труда?
4. Дайте общую характеристику конвенциям и рекомендациям МОТ.
5. Каково соотношение международно-правовых норм и российского трудового законодательства?

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Методические указания

Тематика семинарских занятий включает наиболее значимые вопросы учебной дисциплины «Трудовое право». При домашней подготовке к семинарским занятиям по соответствующей теме студенты должны:

– изучить рекомендованные по соответствующей теме нормативно-правовые акты, учебники, учебные пособия, а также по своему усмотрению выбрать дополнительную литературу;

– подготовить ответы на вопросы, сформулированные в задании; наиболее значимые вопросы коллективно обсуждаются на семинарском занятии.

Семинарские занятия призваны обеспечить изучение студентами содержания и задач трудового права, особенностей его институтов, их использования в практической деятельности. В этой связи студентам рекомендуется ознакомиться с текущими материалами специальных юридических периодических изданий – «Бюллетень Верховного Суда РФ», «Государство и право», «Хозяйство и право» и др., где публикуются теоретические исследования, обобщения правоприменительной практики.

Семинар 1.

ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения:

1. Цели, задачи и функции трудового права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права: его понятие и особенности.
4. Система трудового права.
5. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения и др.).

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Норма, 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Юрайт, 2007.
3. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
4. Трудовое право России: Учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.

5. Трудовое право. Учебник / Под ред. А.К. Исаева. – М.: Омега, 2006.
6. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
7. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.
8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
11. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.

Дополнительная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.
2. *Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права. – Екатеринбург, 1997.
3. *Иванов С.А.* Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. – 1995. – №3.
4. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. – М.: Учебник, 1998.
5. *Киселев И.Я.* Трудовое право в условиях рыночной экономики, опыт стран Запада. – М., 1992.
6. *Куренной А.М.* Трудовое право на пути к рынку. – М., 1995.
7. *Леонов А., Шеломов Б.* Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения // Хозяйство и право. – 2003. – №2.
8. *Лившиц Р.З.* Трудовое право: поиск концепции // Советское государство и право. – 1990. – №7, с. 47-56.
9. *Лушникова А.М., Лушников М.В.* Курс трудового права. Учебник. – Т.1. – М., 2003.
10. *Пашков А.С.* Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Советское государство и право. – 1991. – №11.
11. *Семенюта Н.Н.* Современные проблемы трудового права России // Государство и право. – 2002. – №4.
12. *Фатуев А.А.* Трудовое право в жизни человека. – М.: Юрид. лит., 1991.
13. *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч.1. – СПб, 2000.

Семинар 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды источников трудового права.
2. Международно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.
3. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Его общая характеристика.
5. Законы РФ в системе источников трудового права.
6. Соотношение законодательства Российской Федерации и законодательства субъектов Российской Федерации о труде.
7. Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.
8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
9. Значение актов высших судебных органов – Конституционного суда РФ, Верховного суда РФ.
10. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Задача:

В городском центре занятости врачу Никифорову, 58-ти лет, имеющему 35 лет трудового стажа, уволенному по несоответствию состояния здоровья, предложили досрочно перейти на пенсию по старости. От этого предложения Никифоров отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного, с выплатой пособия по безработице.

Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Никифорова?

В течение какого срока он может получать пособие по безработице?

Может ли Никифоров, получая пособие, работать на общественных работах, каков порядок направления на эти работы?

Основная литература:

1. Всеобщая Декларация прав человека 10 декабря 1948 г.
2. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» 16 декабря 1966 г.
3. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». 1998 г.
4. Международная Декларация прав и свобод человека и гражданина РФ 22 ноября 1991 г.
5. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
7. Курс трудового права. Учебник. Т.1 / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.

8. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
9. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
10. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.
11. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
12. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
14. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.
15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.

Дополнительная литература:

1. *Акопов Д.* Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. – 2004. – №6.
2. *Иванов С.А.* Федеральный закон и нормативный указ Президента России: проблемы взаимоотношений и пути их совершенствования // Государство и право. – 2003. – №2.
3. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. – М.: Учебник, 1998.
4. *Киселев И.Я.* Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. – М., 1992.
5. *Куренной А.М.* Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна // Законодательство. – 2002. – №2.
6. *Лебедев В.* Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. – 2002. – №8.
7. *Орловский Ю.* Трудовой кодекс РФ // Хозяйство и право. – 2002. – №3.
8. *Орловский Ю.* Судебная практика по применению Трудового кодекса РФ // Хозяйство и право. – 2004. – №4.
9. *Хомчик Т.Н.* Порядок вступления в силу федеральных законов // Справочник кадровика. – 2002. – №6.
10. *Хомчик Ю.В.* Порядок определения даты официального опубликования // Справочник кадровика. – 2002. – №6.
11. *Шеломов Б.А.* Трудовой кодекс РФ: общие положения // Справочник кадровика. – 2002. – №10.
12. *Чуча С.Ю.* Трудовой кодекс не меняется, уровень гарантий прав работников снижается // Трудовое право. – 2003. – №1.

Семинар 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика субъектов российского трудового права. Их классификация.
2. Работник как субъект трудового права. Особенности трудового статуса иностранных граждан.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Профсоюз как субъект трудового права.

Задача:

Инспектор отдела управления персоналом торговой фирмы «Мобил» предложил гражданину Авдееву, пришедшему наниматься на работу в качестве сторожа, заключить трудовой договор сроком на один год. Авдеев с этим предложением не согласился, мотивируя тем, что работа, на которую он нанимается, согласно положениям статьи 59 ТК РФ, не требует заключения договора на определенный срок. Однако инспектор в категорической форме заявил, что в соответствии с действующими в фирме правилами внутреннего трудового распорядка срочные трудовые договоры заключаются со всеми лицами, поступающими на работу.

В чем состоят особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права? Как указанные акты соотносятся с действующим трудовым законодательством? Дайте мотивированное решение по данной ситуации.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
4. Федеральный закон от 26 декабря 1996 г. «Об акционерных обществах».
5. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц».
6. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 18 июля 2006 г.).
8. Указ Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 года «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы».

9. Курс трудового права. Учебник. Т.1 / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.
10. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
11. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
12. Трудовое право: Курс лекций. / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.
13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
14. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ю.И. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
16. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.

Дополнительная литература:

1. *Акопов Д.Р.* Работодатель как субъект трудового права и категория юридического лица // Трудовое право. – 2001. – №3.
2. *Бойченко Т.А.* Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности // Трудовое право. – 2001. – №3.
3. *Гришкова А.А.* Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. – 2002. – №12.
4. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. – М.: Учебник, 1998.
5. *Киселев И.Я.* Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. – М., 1992.
6. *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники история, теория и практика правового механизма социального партнерства. – Ярославль. 1997.
7. *Сошникова Т.А.* Правовые проблемы повышения роли профсоюзов в управлении государственными и общественными делами, защиты трудовых прав работников // Государство и право. – 2005. – №4.
8. *Хрусталева Б.Ф.* Трудовая правосубъектность кооперативных предприятий // Правоведение. – 1991. – №3.

Семинар 4.

ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудового правоотношения и его отличие от смежных правовых отношений, связанных с трудом.
2. Содержание трудового правоотношения.

3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их классификация и основные особенности.
5. Тенденции развития теории трудовых правоотношений: отношения, опосредующие лизинговый (заёмный) труд.

Задача:

Издательство «Омега» заключило договор с профессорами университета Галкиным и Лукиным об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено редактору издательства Обручевой.

В каких правоотношениях с издательством состоят указанные лица?

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Курс трудового права. Учебник. Т.1 / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.
4. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
6. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.
7. Трудовое право. Учебник / Под ред. А.К. Исаева. – М.: Омега, 2006.
8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.

Дополнительная литература:

1. *Акопова Е.М.* Правовое опосредование отношений найма труда в России. // Государство и право. – 2002. – №9.
2. *Барабаш А.* О некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. – 2003. – №12.
3. *Головина С.* Содержание трудового договора при заёмном труде // Хозяйство и право. – 2004. – №10.
4. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. Учебник. – М., 1998.
5. *Пашков А.С., Хохлов Е.Б.* Отношения по управлению трудом на государственном предприятии. // Советское государство и право. – 1990. – №2.
6. *Полозов В., Ионова Е.* Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. – 2002. – №7.

7. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М., 1999.
8. Сыроватская Л.А. О правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях // Государство и право. – 1994. – №2.

Семинар 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социального партнёрства. Основные формы участия работников в управлении организацией.
2. Стороны и участники социального партнёрства.
3. Представители работников. Порядок их уполномочия на представительство.
4. Представители работодателей. Порядок их уполномочия на представительство.
5. Коллективные переговоры. Порядок их ведения и урегулирования разногласий.
6. Коллективный договор как социально – партнерская форма регулирования трудовых отношений. Его понятие, правовая природа, стороны.
7. Содержание коллективного договора. Порядок его разработки и заключения и изменения.
8. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений.
9. Порядок разработки соглашений и их заключения.
10. Ответственность сторон социального партнёрства.

Задача:

В организации «Байкал» были созданы три профессиональных союза, представляющие интересы трех ведущих профессий. В связи с решением общего собрания работников заключить с руководством «Байкала» коллективный договор и определить условия труда и заработной платы у профсоюзных органов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. В связи с этим они обратились к юрисконсульту организации с просьбой дать обоснованные ответы на спорные вопросы.

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести коллективные переговоры и заключить коллективный договор?

Подготовьте мотивированный ответ юрисконсульта.

Семинар 6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудового договора и его отличие от иных договоров, связанных с трудом.
2. Стороны и содержание трудового договора.
3. Общие правила приема на работу.
4. Понятие перевода на другую работу и его виды. Отличие его от перемещения.
5. Изменение существенных условий трудового договора.
6. Общие основания расторжения трудового договора и их классификация.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
10. Прекращение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.
11. Порядок оформления увольнения с работы.

Задача:

Тюрин, увидев объявление о вакансии менеджеров в отдел организации торговли фирмы «Этель», явился в отдел персонала на беседу. Там ему пояснили, что трудовой договор с ним можно заключить лишь на один год для проверки его деловых качеств, после чего возможно решение вопроса о продлении договора.

Правомерны ли действия представителей работодателя? Составьте мотивированный ответ.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 30 декабря 2006 г. «О розничных рынках и внесении изменений в Трудовой кодекс РФ».
5. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации».
6. Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 1996 года «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего».

7. Указ Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 года «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы».
8. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».
9. Указ Президента РФ от 15 февраля 2006 г. «О примерной форме служебного контракта о прохождении гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы РФ».
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 года «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».
11. Постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 г. №256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы».
12. Постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».
13. Постановление Минтруда России от 14 июля 1993 года «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерной формы трудового договора (контракта)».
14. Распоряжение Министерства государственного имущества Российской Федерации от 16 февраля 2000 года «Об утверждении примерного контракта с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».
15. Письмо Пенсионного фонда России от 26 марта 1997 года «О праве индивидуальных предпринимателей на ведение трудовых книжек лиц, работающих у них по трудовому договору».
16. Письмо Минтруда России от 4 февраля 1997 года «О вопросах регулирования труда лиц, работающих у граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица».
17. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
18. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
19. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.
20. Курс трудового права: Учебник. Т.1 / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.

21. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Лепной.
24. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.

Дополнительная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.
2. *Автаева О.Ю.* Договор с руководителем коммерческой организации // Право и экономика. – 2002. – №2.
3. *Акопова Е.М.* Трудовой договор: становление и развитие. – Ростов-на-Дону, 2000.
4. *Андреев В.П.* Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право. – 2002. – №6.
5. *Беклемышева Е.Е.* Трудовая книжка – трудовой паспорт гражданина России? // Трудовое право. – 2002. – №8.
6. *Бугров Л.* Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. – 2002. – №5.
7. *Головина С., Мершина Н.* Срочные трудовые договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного суда // Российская юстиция. – 2003. – №3.
8. *Гребенкина Н.* Гарантии последующего трудоустройства для выборных лиц. // Российская юстиция. – 2002. – №10.
9. *Кузнецова Т.В.* Оформление на работу. // Трудовое право. – 2002. – №3.
10. *Куренной А.М.* Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу. // Законодательство. – 2002. – №11.
11. *Куренной А.М.* Правовое регулирование прекращения трудового договора. // Законодательство. – 2002. – №12.
12. *Лапшин К.В.* Анализ новелл правового института «Трудовой договор» // Государство и право. – 2003. – №12.
13. *Мартиросян Э.Р.* Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика. – 2002. – №5.
14. *Нестерова Т.* Фактическое допущение к работе // Законность. – 2003. – №3.
15. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Практика применения законодательства о труде. Юридическая литература. – М., 2000.
16. *Орлова Т.В.* О повышении эффективности испытательного срока // Справочник кадровика. – 2002. – №6.
17. *Пашков А.С.* Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. – 1993. – №6.

18. *Полозов В., Ионова Е.* Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. – 2002. – №7.
19. *Скачкова Г.С.* Трудовые договоры в различных сферах деятельности. – М.: Проспект, 2001.
20. *Соболев С.А.* История становления трудового договора в России // Государство и право. – 2002. – №2.
21. *Сыроватская Л.А., Идрисова С.Б.* О недействительности трудового договора и его условий // Правоведение. – 1990. – №4, с. 52-56.
22. *Французова Л.В.* Испытательный срок. // Трудовое право. – 2002. – №12.
23. *Циндайкина Е.П., Цыпкина И.С.* Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. С учетом новой редакции ТК РФ. – М.: Проспект, 2007.
24. *Чиканова Л.А.* Срочный трудовой договор // Справочник кадровика. – 2002. – №4.
25. *Чиканова Л.А.* Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2002. – №5, 6.

Семинар 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и нормы рабочего времени по трудовому праву.
2. Нормальное и сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время.
3. Понятие и виды рабочей недели. Рабочий день. Рабочая смена.
4. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени
5. Режим и учет рабочего времени. Графики сменности при двух- и трехсменной работе.
6. Понятие и виды времени отдыха.
7. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный отдых. Выходные дни. Праздничные дни.
8. Ежегодные основные отпуска и их продолжительность.
9. Дополнительные ежегодные отпуска.
10. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков
11. Отпуска без сохранения заработной платы.

Задача:

С маляром Морозовым организация «ФОБ» заключила трудовое соглашение по окраске забора по периметру её территории с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Морозов потребовал кроме оговоренной оплаты оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли требование Морозова? В каких общественных отношениях с организацией «ФОБ» состоит указанный гражданин?

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 8 февраля 2002 года «О ежегодных оплачиваемых отпусках и дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный рабочий день работников центрального аппарата Минюста России».
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 октября 2001 года «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка».
5. Постановление Минтруда России от 27 июня 1996 года «Об утверждении разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя».
6. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
7. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М, Норма, 2006.
8. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
9. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
11. Курс трудового права: Учебник. Т.1 / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.
12. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
14. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.
15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В Смирнова. – М.: Проспект, 2002.

Дополнительная литература.

1. *Богатыренко З.С.* Праздничные и памятные дни Российской Федерации // Трудовое право. – 2003. – №1.
2. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Практика применения законодательства о труде. Юридическая литература. – М., 2000.
3. *Савельева Н.Н.* Рабочее время. //Трудовое право. – 2003. – №1.
4. *Чиканова Л.* Время отдыха // Хозяйство и право. – 2002. – №7.
5. *Шептулина Н.* Рабочее время // Хозяйство и право. – 2002. – №7.

Семинар 8.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
2. Минимальный размер оплаты труда и его соотношение с прожиточным минимумом.
3. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
4. Правовые системы оплаты труда.
5. Оплата труда, применяемого в особых условиях. Правовая охрана заработной платы.
6. Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Основания их предоставления.
7. Компенсационные выплаты и их виды.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Федеральный закон от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда».
4. Федеральный закон от 24 октября 1997 года «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 24 апреля 2007 г. №54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты).
5. Федеральный закон от 25 октября 2001 года «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы».
6. Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
7. Указ Президента Российской Федерации от 20 марта 2000 года «О повышении тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетного сферы».
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2001 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы».
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2000 «О повышении должностных окладов работников отдельных организаций бюджетной сферы».

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. – 16.04.2003. – №73.
11. Постановление Совмина СССР «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» от 15.07.1981 г.
12. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. С.П. Маврииа, Б.Б. Хохлова. – М.: Юристь, 2002.
13. Трудовое право России: Учебник. / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
14. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
15. Курс трудового права: Учебник. Т.1. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.
16. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
17. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
18. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
19. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.
20. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.

Дополнительная литература:

1. *Алферова Е.Н.* Оплата труда федеральных государственных служащих. / Трудовое право. – 2003. – №1.
2. *Гейц И.В.* Особенности регулирования труда и его оплаты отдельных категорий работников со вступлением в силу нового Трудового кодекса РФ. // Консультант бухгалтера. – 2002. – №4.
3. *Глазырин В.* Оплата и нормирование труда // Хозяйство и право. – 2002. — №8.
4. *Гребенкина Н.* Гарантии последующего трудоустройства для выборных лиц. // Российская юстиция. – 2002. – №8.
5. *Мельников С., Чалая Л.* Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы. // Российская юстиция. – 2003. – №2.
6. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Практика применения законодательства о труде. Юридическая литература. – М., 2000.
7. *Чуча С.Ю.* Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя. // Государство и право. – 2002. – №11.

Семинар 9. ОХРАНА ТРУДА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие охраны труда по трудовому праву.
2. Обязанности работодателей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
3. Права и обязанности работников в области охраны труда.
4. Правила по охране труда, их виды и порядок утверждения.
5. Льготы для работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда.
6. Охрана труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов по трудовому законодательству.
7. Организация работы по охране труда.
8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Задача:

Врач-окулист Семушкин работал в специализированной поликлинике на полставки с 1 февраля 2006 года. В период с 1 августа по 30 сентября 2007 г. он находился на курсах повышения квалификации по направлению муниципального органа здравоохранения, с отрывом от работы.

В соответствии с графиком отпусков Семушкин должен быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 декабря 2007 г.

Рассчитайте средний дневной заработок Семушкина для оплаты указанного отпуска.

Основная литература:

1. Конвенция МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде». 1981 г.
2. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М, 2007.
4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 24 июля 1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профилактических заболеваний».
6. Федеральный закон от 17 июля 1999 года «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. «О нормативных актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

8. Положение о федеральной инспекции труда, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 года.
9. Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 марта 1999 года.
10. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные Постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 года.
11. Положение о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденное Постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 года.
12. Правила сертификации работ и услуг в Российской Федерации. Утверждены постановлением Госстандарта России от 5 августа 1997 г. №17.
13. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации. Утверждено Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 года.
14. Постановление Минтруда России Минобразования России от 13 января 2003 г. «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».
15. Положение о проведении предварительных при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров работников. Утверждено Приказом Минздрава России от 14 марта 1996 г.
16. Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований по охране труда. Утверждены Постановлением Минтруда России от 6 апреля 2001 г.
17. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
18. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
19. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
20. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.

Дополнительная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: «Экзамен», 2002.

4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.
5. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Практика применения законодательства о труде. – М.: Юридическая литература, 2000.
6. *Шептулина Н.Н.* Российское законодательство об охране труда. – М., 2001.

Семинар 10. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
4. Понятие дисциплинарного проступка и его отличие от других правонарушений.
5. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
6. Порядок наложения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992.
4. Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 года.
5. Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского флота, утвержденный Постановлением Правительства РФ 22 сентября 2000 года.
6. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 10.07.1998 г.
7. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. СП. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
8. Трудовое право России: Учебник. / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
9. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
10. Трудовое право: Учебник / Под ред. А.К.Исаева. – М.: Омега, 2006.
11. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.

Дополнительная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.

Семинар 11.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие материальной ответственности работников и ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности работников.
3. Ограниченная материальная ответственность работников.
4. Полная материальная ответственность работников.
5. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
6. Порядок возмещение работником ущерба, причиненного организации.
7. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
8. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
4. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 года №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994г. №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
7. Трудовое право: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
8. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
9. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2002.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.

Дополнительная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.
4. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Практика применения законодательства о труде. – М.: Юридическая литература, 2000.
5. *Шеломов Б.А.* Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. – 2002. – №10.

Семинар 12.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте несовершеннолетних.
3. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев: занятых на сезонных работах; работающих вахтовым методом; надомников; лиц работающих по совместительству.
4. Особенности регулирования труда:
 - а) руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций;

- б) работников, работающих у работодателей – физических лиц.
- 5. Регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 6. Особенности регулирования труда:
 - а) педагогических работников;
 - б) работников транспорта;
 - в) работников, направленных на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти в государственных учреждениях РФ за границей;
 - г) работников религиозных организаций.
- 7. Особенности регулирования труда других категорий работников (государственных служащих, медицинских работников, лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ, творческих работников средств массовой информации и т.д.).

Основная литература:

1. Конвенция МОТ №156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». 1981.
2. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 26 декабря 1995 года «Об акционерных обществах».
6. Федеральный закон от 12 января 1996 года «О некоммерческих организациях».
7. Федеральный закон от 8 мая 1996 года «О производственных кооперативах».
8. Федеральный закон от 22 августа 1996 года «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».
9. Федеральный закон от 8 февраля 1998 года «Об обществах с ограниченной ответственностью».
10. Федеральный закон от 19 июля 1998 года «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)».
11. Федеральный закон от 24 июля 1998 года «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
12. Федеральный закон от 17 июля 1999 года «Об основах охраны труда».
13. Федеральный закон от 10 января 1996 года «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов Российской Федерации».

14. Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 года «О статусе судей в Российской Федерации».
15. Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
16. Закон Российской Федерации от 13 января 1996 года «Об образовании».
17. Закон г. Москвы от 12 ноября 1997 года «О квотировании рабочих мест в городе Москве».
18. Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 1996 года «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего».
19. Указ Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 года «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы».
20. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 года «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».
21. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 года «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

Дополнительная литература:

1. Распоряжение Министерства государственного имущества Российской Федерации от 16 февраля 2000 года «Об утверждении примерного контракта с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».
2. Постановление Минтруда России от 23 июля 1998 года «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта), отражающих специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера».
3. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000.
4. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, Утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г.
5. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г.

6. Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25 декабря 1990 года «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин».
8. Письмо Минтруда России от 4 февраля 1997 года «О вопросах регулирования труда лиц, работающих у граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица».
9. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».
10. Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 года «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (в охрану труда).
11. Разъяснение «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами», утверждено Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 года.
12. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 года «О дополнительных мерах по улучшению условий труда женщин, занятых в народном хозяйстве».
13. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993.
14. Примерный контракт с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утвержден Распоряжением Мингосимущества РФ от 16 февраля 2000 г.
15. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.

Семинар 13. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудовых споров, их виды, общая характеристика.
2. Основные причины и условия возникновения трудовых споров.
3. Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС.
4. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.
5. Понятие коллективного трудового спора, его предмет и характеристика.

6. Этапы примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора.
7. Забастовка, порядок ее проведения.

Задача:

Менеджер Порфирьев обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные выплаты в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Порфирьев обратился в комиссию по трудовым спорам организации, мотивируя своё заявление тем, что в рамках деятельности в качестве члена профсоюзного комитета неоднократно высказывал критические замечания в адрес дирекции.

На нарушение каких принципов трудового права вправе сослаться Порфирьев в своём заявлении в комиссию? Необходимо дать аргументированный ответ.

Основная литература:

1. Европейская социальная хартия. 18 октября 1961 г. (Ред. от 3 мая 1996 г.).
2. Рекомендация МОТ №92 «О добровольном примирении и арбитраже». 1952.
3. Конституция Российской Федерации. – М., 2007.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
5. Гражданский процессуальный кодекс. – М.: Проспект, 2007.
6. Федеральный закон от 31 декабря 1996 «О судебной системе РФ».
7. Федеральный закон от 17 декабря 1998 года «О мировых судьях в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 26 июня 1992 года «О статусе судей в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 17 января 1995 года «О прокуратуре Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 9 декабря 1991 года «О государственной пошлине».
11. Федеральный закон от 23 ноября 1995 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
12. Закон Российской Федерации от 27 апреля 1993 года «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».
13. Федеральный закон от 23 ноября 1995 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
14. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 1996 г. «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров».
15. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 года «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

16. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 года «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».
17. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 года «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
18. Постановление №16 Пленума Верховного суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 года «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров».
19. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
20. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
21. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
22. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.
23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.
24. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // И.Я. Киселев, А.С. Леонов. – М.: Дело, 2003.
25. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. – М.: Экзамен, 2002.
26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.Л. Орловского. – М.: Контракт «Индра-М», 2002.
27. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2002.

Дополнительная литература:

1. Коллективные трудовые споры: Сб. нормативных актов, комментариев судебной практики: Пособие профсоюзному активисту // Центр солидарности. – М., 2000.
2. *Абрамова О.В.* Трудовые суды России // Трудовое право. – №2. – 1998.
3. *Абрамова О., Нуртдинова А.* Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. – 2002. – №12.
4. *Алексеров Ф.Т., Яновская Ю.М.* Применение теории справедливых решений к трудовым спорам. // Трудовое право. – 2003. – №1.
5. *Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. – Казань: Издательство КГУ, 1989.
6. *Бойченко Т.А.* Трудовые споры в гражданском процессе. // Справочник кадровика. – 2002. – №5.
7. *Бойченко Т.А.* Обжалование решений по трудовым спорам. // Справочник кадровика. – 2002. – №6.

8. Забастовки: зарубежный и отечественный опыт. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1998.
9. *Киселев И.Я.* Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. – М., 1996.
10. *Костян И.А.* Плюсы и минусы КТС // Социальная защита. – 2000. – №2.
11. *Костян И.А.* Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров // Справочник кадровика. – 2001. – №2.
12. *Костян И.А.* Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. – №10.
13. *Куренной А.М., Миронов В.И.* Трудовые споры. Практический комментарий. – М.: Дело, 2001.
14. *Лютков Н.Л.* Понятие и предмет коллективных трудовых споров. // Государство и право. – 2003. – №1.
15. *Нуртдинова А.Ф.* Комментарий к закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»: По состоянию на 10 окт. 2001 г. // А.Ф. Нуртдинова. – М.: Юстицинформ, 2001.
16. *Ставцева А.И.* Право на судебную защиту // Трудовое право. – 1998. – №2.
17. *Ставцева А.И.* Разрешение трудовых споров в суде. – М., 1999.
18. *Толкунова В.Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – М.: Юристъ, 2002.
19. *Чесовской Е.* Разрешение трудовых споров. // Российская юстиция. – 2002. – №11.
20. *Чуча С.* Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры. // Российская юстиция. – 2003. – №2.
21. *Эрделевский А.М.* Компенсация морального вреда в трудовых отношениях. // Трудовое право. – 2003. – №1.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, имеет целью более глубокое усвоение студентами изучаемого материала, формирование у них навыков исследовательской работы, ориентацию на умение применять теоретические знания на практике.

В процессе данной деятельности ставятся следующие задачи:

- научить студентов работать с учебной, методической литературой, нормативным материалом;
- формировать у них соответствующие знания, умения и навыки;
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Самостоятельная работа студентов предполагает:

- самостоятельное изучение материалов;
- конспектирование нормативно-правовых актов, научной и учебно-методической литературы, в том числе источников из новейших юридических периодических изданий;
- написание реферата, контрольной работы, курсовой работы (в соответствии с учебным планом);
- подготовку докладов и выступлений на конференциях.

Контрольная работа

(для студентов, обучающихся по заочной форме обучения)

Методические указания

Письменные контрольные работы являются важным элементом учебного процесса. Они прививают студенту навыки изучения источников, законодательства, научной и учебной литературы, развивают умение самостоятельно излагать вопросы избранной темы, способствуют глубокому усвоению материала учебного курса «Трудовое право». Контрольные работы помогают установлению контакта студента-заочника с преподавателем и с кафедрой в целом. Они позволяют преподавателю контролировать учебу студента и дать ему правильное направление в овладении учебным курсом.

В данном пособии имеется пять вариантов контрольного задания. Выбор варианта определяется в зависимости от начальной буквы фамилии студента. Каждое контрольное задание состоит из двух частей: в первой части студент отвечает на теоретические вопросы, в соответствии с предлагаемым планом. Вторая часть представляет практическое задание. Студент должен решить указанную в задаче ситуацию, используя положения Трудового кодекса и иного трудового законодательства РФ. Ответы должны быть исчерпывающими и аргументированными.

Содержание работы. Выполнение письменного сочинения должно быть результатом труда над определенным материалом. Главное требование, предъявляемое к содержанию контрольной работы – самостоятельность изложения вопросов и полнота их освещения. Выполнение этого требования достигается тщательным изучением первоисточников, специальной литературы.

Оформление работы. Контрольная работа должна быть написана или напечатана чисто и грамотно. Ответы на вопросы следует излагать в той последовательности, которая указана в задании. Необходимо оставлять поля для возможных замечаний преподавателя. Страницы работы должны быть пронумерованы, цитаты из используемых трудов (источников) следует приводить в кавычках. Ссылки на источники должны включать: а) для нормативно-правовых актов – их наименование, дату, ссылку на официальное издание; б) в отношении пособий и научных трудов – фамилию автора, название работы, место и время ее издания, использованную страницу. В конце работы необходимо привести список фактически использованной, (а не рекомендованной), литературы.

При выполнении работы следует использовать источники и литературу, рекомендованные в данном учебном пособии по соответствующим темам.

Объем контрольной работы примерно 15 страниц печатного текста (шрифт 14). В случае незачета контрольной работы надо написать новый её вариант, по тем же вопросам, с учётом замечаний преподавателя.

Варианты контрольных работ

Вариант 1 (Выполняется студентами, чья фамилия начинается с букв А, Б, В, Г, Д, Е).

1. *Теоретический вопрос:* Общие основания прекращения трудового договора.

План:

- Понятие общих оснований прекращения трудового договора.
- Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
- Расторжение трудового договора по инициативе работника.
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
- Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
- Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора.

2. *Практическая часть:*

Монтажник строительной фирмы Ситников, работающий в этой организации на условиях неполного рабочего времени (три часа в день),

5-го числа не вышел на работу. В объяснительной записке, затребованной отделом персонала фирмы, написанной им на следующий день, Ситников объяснил невыход на работу сильным переутомлением. Приказом директора фирмы, изданным 8-го числа того же месяца, Ситников был уволен по п. 6-а ст.81 ТК РФ (за прогул).

Не согласившись с увольнением, Ситников обратился с иском в районный суд о восстановлении на работе.

Поясните:

Как определяется прогул по действующему трудовому законодательству?

Какое решение должен принять районный суд, исходя из материалов данного дела?

Каковы правовые последствия незаконного увольнения?

Вариант 2 (Выполняется студентами, чья фамилия начинается с букв Ж, З, И, Й, К, Л).

1. *Теоретический вопрос:* Рабочее время и время отдыха в трудовом праве.

План:

- Понятие рабочего времени.
- Нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное время.
- Сверхурочная работа.
- Режим рабочего времени (общая характеристика, ненормированный рабочий день, суммированный учет рабочего времени, деление рабочего дня на части).

2. *Практическое задание:*

Степанова поступила на работу в АО «Тюльпан» в качестве кладовщика склада готовой продукции. По условиям трудового договора ей устанавливался семичасовой рабочий день. По прошествии двух лет работы Степанова написала заявление в дирекцию с просьбой установить для неё 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжелобольным отцом, проживающим с ней в одной квартире. В обоснование своего ходатайства Степанова представила соответствующие документы медицинского учреждения.

Руководитель АО «Тюльпан» наложил на заявление Степановой резолюцию, отказывающую в удовлетворении её просьбы, мотивируя отказ необходимостью пребывания её на работе в течение полного рабочего дня, в соответствии с трудовым договором. Начальник отдела персонала предложил Степановой уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего времени просила работница?

Правомерны ли действия руководства АО?

Если Степанова напишет заявление об увольнении по собственному желанию под давлением администрации организации, будут ли нарушены нормы трудового законодательства?

Вариант 3 (Выполняется студентами, чья фамилия начинается с букв М, Н, О, П, Р).

1. Теоретический вопрос: Правовое регулирование заработной платы.

План:

- Понятие заработной платы (оплаты труда).
- Методы регулирования заработной платы.
- Основные гарантии по оплате труда.
- Системы оплаты труда.
- Порядок и сроки выдачи заработной платы.
- Ответственность работодателя за нарушение сроков выдачи заработной платы и других выплат работнику.

2. Практическое задание:

Начальник заготовительного цеха АО «Меха Сибири» 25 февраля издал приказ, в соответствии с которым с 1 марта текущего года нормы выработки для всех рабочих основных профессий повышались на 10%.

Считая такие нормы завышенными, не соответствующими условиям организации труда, группа работников обратилась в профсоюзный комитет АО с требованием провести переговоры с начальником цеха об отмене неправомерного, по их мнению, приказа.

Правомерны ли действия начальника цеха?

В каком порядке могут пересматриваться нормы выработки в конкретной организации?

Подготовьте мотивированный ответ выборного профсоюзного органа работников.

Вариант 4 (Выполняется студентами, чья фамилия начинается с букв С, Т, У, Ф, Х, Ц).

1. Теоретический вопрос: Дисциплина труда.

План:

- Понятие и значение трудовой дисциплины.
- Меры поощрения за добросовестный труд.
- Дисциплинарная ответственность. Её понятие, признаки, отграничивающие от смежных видов ответственности.
- Дисциплинарные взыскания: их виды, порядок наложения и снятия.
- Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей по требованию представительного органа работников.

2. Практическое задание:

Правила внутреннего трудового распорядка строительной фирмы «Полёт», утвержденные руководителем общества по согласованию с представительным органом работников организации, содержали положение, предоставляющее право руководителю увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участка более чем на два часа.

Правила также содержали пункт, дающий администрации право за нарушение трудовой дисциплины лишать работников премий, предусмотренных действующей в фирме системой оплаты труда.

Правомерно ли включение в Правила упомянутых положений?

Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением трудового законодательства?

Вариант 5 (Выполняется студентами, чья фамилия начинается с букв Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я).

1. Теоретический вопрос: Материальная ответственность работника.

План:

– Понятие и особенности материальной ответственности сторон трудового договора.

– Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, пределы ответственности.

– Полная материальная ответственность работника и её основания.

– Особенности коллективной материальной ответственности работников.

– Определение размера и порядка, возмещаемого работником, ущерба.

2. Практическое задание:

10 июля 2006 г. дирекцией предприятия «Вымпел», г. Тверь, был предъявлен в суде иск о взыскании 7200 руб. с работника данного предприятия А. Мокеева. В исковом заявлении указывались следующие обстоятельства: А. Мокеев, работающий водителем грузового автомобиля, приказом администрации предприятия был направлен в командировку. А. Мокеев самовольно изменил маршрут следования и до 12 июня находился у сестры в Ржевском районе. На место работы он прибыл только 14 июня, то есть находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которого использовал автомобиль в личных целях. Кроме того, А. Мокеев допустил перерасход горючего в количестве 400 л., причинив предприятию ущерб в сумме 7200 руб., что подтверждается материалами проверки и бухгалтерскими документами. В письменном объяснении, затребованном от Мокеева администрацией, он свою вину в причинении ущерба предприятию полностью отрицал.

Доводы ответчика о том, что задержка в пути была вызвана поломкой автомобиля, в суде не нашли подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования администрации предприятия в полном объеме.

Обоснованно ли решение суда?

Предусмотрена ли законом обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения?

Кому предоставлено право снижения размера ущерба с учетом степени вины работника?

Курсовая работа

Методические указания

Написание курсовых работ является одной из необходимых форм самостоятельной работы студентов и, вместе с тем, важнейшей частью учебного процесса по подготовке специалистов.

Выполнение курсовых работ по правовым дисциплинам преследует несколько целей:

- закрепление, систематизацию и расширение у студентов теоретических и практических знаний по соответствующей отрасли права;
- выработку навыков самостоятельной работы с законодательством, специальной литературой, умения обобщать судебную практику при решении тех или иных вопросов и проблем, развитие способности к критическому анализу изучаемого законодательства и отстаиванию собственной точки зрения, к логически выраженному и последовательному изложению материала, применению обоснованной и четкой аргументации при формулировке собственных позиций и выводов;
- развитие умения свободно и профессионально точно употреблять многообразную юридическую терминологию.

Курсовая работа – это законченное, самостоятельное сочинение, написание которого во многом обусловлено особенностями трудового права. Вместе с тем, к ней в полной мере применимы все те общие требования, которые предъявляются к курсовой работе по любой правовой дисциплине. В частности, она должна быть написана на актуальную тему, иметь теоретическую важность и практическую значимость.

Выбор темы курсовой работы – это, в сущности, уже начало работы над ней, самый важный первоначальный этап, во многом определяющий и процесс ее написания, и конечный успешный результат.

При выборе темы должна быть, прежде всего, учтена возможность нахождения (сбора) соответствующего материала. Поэтому в выборе темы необходимо избегать ошибок, наиболее часто встречающихся:

- Во-первых, тема не должна быть слишком абстрактной и расплывчатой, т.к. в подобном случае трудно будет сосредоточить

внимание на главных вопросах, избежать изложения теоретических положений без подкрепления их правоприменительной практикой. В результате этого в курсовой работе окажется набор общих фраз и рассуждений без каких-либо предложений и выводов ее автора.

– Во-вторых, следует иметь в виду, что трудной является теоретически неразработанная тема, особенно если курсовая работа выполняется на начальных ступенях обучения: студентам сложно разработать тему достаточно глубоко и комплексно, если отсутствует специальная литература по рассматриваемым вопросам.

Избранная тема курсовой работы может быть полно и всесторонне раскрыта только при условии тщательно подобранных и изученных законодательных и иных нормативных актов, специальной литературы, правоприменительной практики. Подбором этих необходимых материалов должен заниматься сам учащийся, что будет способствовать формированию навыков работы с официальными источниками опубликования нормативных актов, библиотечными каталогами и материалами обобщения судебной и иной практики рассмотрения споров. Целесообразно использовать также вспомогательные справочные материалы; систематические указатели журнальных статей, помещенные в последних (за каждый год) номерах юридических и иных журналов.

Материалы теоретического и практического характера по правовой тематике регулярно публикуются в юридических журналах: «Государство и право», «Хозяйство и право», «Российская юстиция», «Законность», «Человек и труд», «Правоведение», «Трудовое право», «Справочник кадровика» и др. Анализ судебной практики применения законодательства и материалы по обобщению отдельных категорий рассмотренных дел содержатся в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Используемые в курсовой работе материалы судебной практики должны быть не столько иллюстрацией, сколько выполнять доказательственную роль, подтверждая те или иные теоретические рассуждения и выводы автора. После обобщения и изучения собранного материала слушатель составляет план курсовой работы.

В структурном отношении курсовая работа должна состоять из следующих частей:

– Введение (небольшая по объему часть курсовой работы, в которой обосновывается выбор данной темы, ее актуальность, теоретическая и практическая значимость).

– Две-три главы, где раскрываются основные вопросы соответствующей темы.

– Заключение, где формулируются выводы и предложения автора как закономерный результат самостоятельно проведенного в курсовой работе исследования.

– Работа завершается списком использованной литературы, в котором должны быть выделены три части: законодательные и иные нормативные акты; специальная литература; судебная практика.

Курсовая работа должна быть написана четким и ясным языком и выдержана в хорошем литературном стиле.

В целях правильного применения, как общеупотребительной терминологии, так и специальных юридических терминов, следует пользоваться *энциклопедическими справочниками и словарями*.

Курсовая работа может быть выполнена рукописно или набрана на компьютере (шрифт №14). При цитировании тех или иных источников необходимо делать на них *ссылку*. Нумерацию сносок лучше вести отдельно на каждой странице (в отличие от сплошной общей нумерации страниц курсовой работы).

Курсовая работа должна быть не менее 20 страниц машинописного текста (через два интервала на одной стороне стандартного, печатного листа), не считая приложений.

Курсовая работа должна быть подписана студентом, что подтверждает его авторство.

При рецензировании курсовой работы преподаватель должен дать развернутый отзыв, подробно раскрывая положительные и отрицательные стороны курсовой работы. Преподаватель оценивает курсовую работу с точки зрения ее содержания, уровня полноты и всесторонности раскрытия темы, степени самостоятельности и творческого подхода учащегося к работе, научного и литературного стиля изложения и оформления.

Примерная тематика курсовых работ

1. Предмет и метод трудового права как отрасли российского права.
2. Отношения, тесно связанные с трудовыми, как предмет трудового права (виды, стороны, содержание).
3. Источники трудового права.
4. Трудовое правоотношение (понятие, стороны, содержание).
5. Работодатель как субъект трудового права.
6. Работник как субъект трудового права.
7. Коллективный договор как акт социального партнерства.
8. Соглашение как правовой акт социального партнерства.
9. Правовое положение профсоюзов в сфере трудовых отношений.
10. Трудовой договор (понятие, стороны, содержание и порядок его заключения).
11. Срочный трудовой договор и особенности его заключения.
12. Понятие и виды переводов на другую работу.
13. Основания прекращения трудового договора.

14. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
15. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (штата) работников.
16. Увольнение работника по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.
17. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
18. Понятие рабочего времени и его виды.
19. Понятие и виды режима рабочего времени.
20. Понятие и виды времени отдыха.
21. Правовое регулирование отпусков.
22. Охрана труда женщин.
23. Охрана труда несовершеннолетних.
24. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
25. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации.
26. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями.
27. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
28. Правовое регулирование коллективных трудовых споров.
29. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
30. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Выпускная квалификационная (дипломная) работа

Методические указания

Выпускная квалификационная (дипломная) работа – завершающий этап обучения студентов и слушателей на юридическом факультете. Она представляет собой самостоятельное исследование по актуальным теоретическим и практическим вопросам правоведения, выполняемое под научным и методическим руководством высококвалифицированного преподавателя.

Примерная тематика дипломных работ (перечень тем) утверждается кафедрой, однако студент может предложить и собственную тему, ориентируясь на потребности организации, где он работает. Конкретная тема дипломной работы по выбору студента утверждается кафедрой лишь тогда, когда установлена ее актуальность, научное и практическое значение, наличие условий для выполнения в намеченный срок.

Закрепление за студентом темы дипломной работы оформляется соответствующим приказом. В соответствии с темой дипломной работы

научный руководитель выдает слушателю задание по ее выполнению с указанием срока окончания работы. Впоследствии это задание вместе с дипломной работой будет представлено в Государственную аттестационную комиссию.

Объем дипломной работы должен быть 60 машинописных страниц (через 2 интервала). Страницы дипломной работы должны иметь нумерацию и поля (левое поле – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см., правое – 1 см).

Титульный лист дипломной работы оформляется по установленному образцу, имеющемуся на кафедре.

Дипломная работа начинается рубрикой «Содержание» (страница 2-я), включающей: введение, наименование глав (как правило, 3-4 главы), заключение, список использованной литературы. Главы должны быть подразделены на параграфы (с указанием их наименования).

Во введении необходимо показать актуальность темы и ее значимость в современных условиях. Здесь же следует отметить, какие цели (задачи) ставил перед собой студент (слушатель) при написании дипломной работы, каковы перспективы ее практического использования.

Раскрывая тему, автор дипломной работы должен дать обстоятельный анализ действующего законодательства, относящийся к теме. Особое значение следует уделить проблемам и недостаткам в правовом регулировании тех или иных общественных отношений. Необходимо избегать механического переписывания большого количества чужих цитат, бездумного копирования текста правовых норм. Несомненную ценность будут представлять суждения дипломника о проектах правовых актов, относящихся к рассматриваемым в дипломной работе вопросам.

При использовании конкретного правового акта следует указать дату его принятия и наименование и дать ссылку на место его опубликования в Собрании законодательства Российской Федерации.

Наряду с анализом действующего законодательства в дипломной работе (с учетом ее тематики) необходимо обобщить правоприменительную практику.

Особое внимание при написании дипломной работы нужно уделить изучению и использованию специальной литературы: научных комментариев действующего законодательства, монографий, брошюр, отдельных статей в журналах и периодической печати.

Автору дипломной работы, по согласованию с научным руководителем, следует определить необходимый объем литературы, который обязательно должен быть использован для критического анализа при освещении темы.

Желательно, чтобы студент, анализируя специальную литературу, высказал свое отношение к спорным и недостаточно аргументированным положениям, содержащимся в этой литературе.

При написании дипломной работы студенту рекомендуется использовать иностранную литературу по соответствующей теме, а также иностранное и международное законодательство, в частности, конвенции и рекомендации МОТ. Необходимо иметь в виду, что в стране действуют не только нормы российского трудового законодательства, но и ряд норм международно-правового регулирования труда, ратифицированных или признанных высшими органами государственной власти. Общепризнанные международные нормы, относящиеся к правам человека, имеют преимущества перед законами Российской Федерации и непосредственно порождают права и обязанности граждан.

Качество дипломной работы во многом зависит оттого, насколько студент полно и всесторонне использовал материалы правоприменительных органов, обобщил судебную практику, практику работы органов по рассмотрению трудовых и других споров (применительно к теме дипломной работы).

По согласованию с научным руководителем желательно проведение конкретных социологических исследований, связанных с деятельностью правоприменительных органов непосредственно в организациях, в регионах по месту жительства дипломника. В дипломной работе должны быть выводы об эффективности правоприменительной практики и соображения о путях ее повышения в будущем. Желательно, чтобы обобщение деятельности правоприменительных органов за определенный период (полгода, год и т.п.), использованные статистические и экономические данные нашли отражение в диаграммах, схемах, прилагаемых к дипломной работе.

Завершается написание дипломной работы заключением. В нем дается краткий итог разработки темы, формулируются основные выводы, суммируются предложения автора по совершенствованию действующего законодательства, иных форм правового регулирования, правоприменительной практики, имеющих в дипломной работе. Заключение должно быть максимально кратким и содержательным (три-четыре страницы). Повторять доводы, которые содержались в основных главах дипломной работы, нецелесообразно.

При написании дипломной работы целесообразно консультирование ее автора с руководством организации, где работает студент или которая направила его на учебу.

Выпускные квалифицированные работы (дипломные работы), выполненные к установленному сроку, подлежат обязательному рецензированию лицами, утвержденными кафедрой. Проводимая в дальнейшем (после получения положительной оценки) защита выпускных квалификационных работ (дипломов) представляет собой обязательную часть итоговой государственной аттестации студентов.

Примерная тематика дипломных работ

1. Предмет и метод российского трудового права.
2. Источники российского трудового права.
3. Локальные нормативные акты, как источники трудового права.
4. Правоотношения по социальному партнерству.
5. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров в организации.
6. Правоотношения по разрешению индивидуальных трудовых споров.
7. Правовой статус работодателя по трудовому законодательству России.
8. Правовой статус работника по трудовому законодательству России.
9. Государственный служащий как субъект трудового права.
10. Правовое положение профсоюзов в сфере труда по российскому законодательству.
11. Коллективный договор как правовой акт.
12. Соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
13. Проблемы коллективно-договорного регулирования труда в РФ.
14. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
15. Понятие трудового договора, его стороны и содержание.
16. Трудовой договор с руководителем организации.
17. Правовое регулирование переводов на другую работу.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
19. Расторжение трудового договора по сокращению численности (штата работников).
20. Увольнение работника за совершение виновных действий.
21. Правовое регулирование рабочего времени.
22. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени.
23. Понятие и виды времени отдыха.
24. Ежегодные отпуска по трудовому праву.
25. Правовое регулирование заработной платы.
26. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы.
27. Совместительство и совмещение (правовые проблемы регулирования).
28. Правовое регулирование дисциплины труда.
29. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству РФ.

30. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
31. Материальная ответственность работодателя перед работником.
32. Правовые проблемы охраны труда в РФ.
33. Охрана труда женщин (проблемы правового регулирования).
34. Охрана труда несовершеннолетних (проблемы правового регулирования).
35. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
36. Правовое регулирование досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров.
37. Коллективные трудовые споры (конфликты) и порядок их разрешения.
38. Правовое регулирование забастовок.
39. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
40. Особенности правового регулирования трудовых отношений, стороной которых является индивидуальный предприниматель.
41. Правовое регулирование труда работников на Крайнем Севере.
42. Правовое регулирование труда в Российской империи.
43. Советское трудовое право в период военного коммунизма.
44. Советское трудовое право в период НЭПа.44 Советское трудовое право в период Великой отечественной войны.
45. Источники международно-правового регулирования труда.
46. Международно-правовое регулирование занятости и миграции трудящихся.
47. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранным участием.
48. Участие работников в управлении производством (по трудовому праву РФ и зарубежных стран).
49. Реализация принципа социального партнерства в трудовом праве стран развитой рыночной экономики.
50. Правовое положение профсоюзов в РФ и в зарубежных странах.
51. Трудовое право РФ и какой-либо зарубежной страны (сравнительно-правовое исследование).
52. Коллективный договор по трудовому праву РФ и зарубежных стран.
53. Трудовой договор в праве РФ и зарубежных стран (сравнительная характеристика).
54. Международно-правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.
55. Международно-правовое регулирование оплаты труда.
56. Международно-правовое регулирование охраны труда.

КОНТРОЛЬ

Промежуточная аттестация студентов проводится два раза в учебный год. Она осуществляется в форме решения тестовых заданий и задач по пройденным темам.

Итоговая аттестация проводится в форме зачета (за первый семестр) и экзамена (второй семестр).

Тестовые задания для промежуточного контроля знаний студентов

Вариант 1

Тест 1. Какое из следующих общественных отношений относится к категории сопутствующим трудовым отношениям?

1. Отношения с участием комиссии по трудовым спорам.
2. Отношения по управлению трудом в организации.
3. Отношения по обеспечению занятости населения.
4. Отношения, складывающиеся при работе по совместительству.

Тест 2. Кто из указанных лиц является субъектом трудового правоотношения?

1. Надомник, принятый в производственный кооператив по найму.
2. Военнослужащий.
3. Тракторист, член сельскохозяйственного кооператива.
4. Участник открытого акционерного общества.

Тест 3. Выделите определяющий критерий предмета трудового права:

1. Отчуждение работника от средств производства.
2. Добровольность и возмездность труда.
3. Организационная самостоятельность труда.
4. Разграничение категорий самостоятельного и несамостоятельного труда.

Тест 4. Выберите из указанного ниже перечня вопрос нормотворческой деятельности, находящийся в компетенции субъектов РФ.

1. Установление региональных видов дисциплинарных взысканий.
2. Определение процедуры заключения социально-партнерских соглашений в субъекте РФ и мер ответственности за их нарушение.
3. Обеспечение защиты трудовых прав граждан.
4. Порядок сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда.

- Тест 5. Из перечисленных ниже актов судебных органов укажите акты, непосредственно воздействующие на источники российского трудового права:**
1. Решение любого суда общей юрисдикции.
 2. Решение Верховного Суда республики в составе РФ.
 3. Постановление Конституционного суда РФ и Пленума Верховного суда РФ.
 4. Постановление Пленума Высшего Арбитражного суда РФ.
- Тест 6. Какой из принципов, применяемых в трудовом праве, является межотраслевым?**
1. Право на отдых.
 2. Запрещение принудительного труда.
 3. Право на создание профсоюза.
 4. Право на защиту от безработицы.
- Тест 7. Черта, характеризующая метод трудового права, это –**
1. Свобода трудового договора.
 2. Нормирование труда.
 3. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.
 4. Сочетание централизованного и локального регулирования труда.
- Тест 8. Какая функция трудового права основывается на принудительном обеспечении реализации прав участников трудовых отношений?**
1. Регулятивная.
 2. Охранительная.
 3. Производственная (экономическая).
 4. Защитная.
- Тест 9. С какого момента у гражданина возникает общая трудовая правосубъектность?**
1. По достижению возраста 14 лет.
 2. По достижению 16-летнего возраста.
 3. Одновременно с гражданской правоспособностью.
 4. По достижению 15-летнего возраста.
- Тест 10. В указанном ниже перечне определите условие, делающее возможным регистрацию гражданина в качестве безработного.**
1. Получение пенсии за выслугу лет.
 2. Однократный отказ в течение 10 дней со дня регистрации от предложения подходящей работы.
 3. Получение пенсии по старости (по возрасту).
 4. Повторное предложение в течение 10 дней со дня регистрации работы по одной специальности.

Тест 11. Форма трудового договора по российскому законодательству должна быть:

1. Письменной – только при поступлении на работу в государственные и муниципальные организации.
2. Письменной, либо устной по соглашению работодателя и работника.
3. Письменной – при поступлении на работу к любому работодателю (физическому и юридическому лицу).
4. Устной – при поступлении на работу к физическому лицу для домашнего обслуживания (няня, домработница и т.д.).

Тест 12. При каком условии закон допускает заключение срочного трудового договора (выберите из перечня, указанного ниже)?

1. Для выполнения определенной работы, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой.
2. Исходя из производственной необходимости работодателя.
3. Во всех случаях, исходя из требований работника.
4. При условии согласования с выборным профсоюзным органом.

Тест 13. К обязательным условиям трудового договора относится:

1. Условие о компенсациях и льготах работнику за работу в тяжелых условиях.
2. Условие о неразглашении работником служебной тайны.
3. Условие об отработке работником установленного договором срока после окончания обучения за счет средств работодателя.
4. Условие об установлении для работника испытательного срока при приеме на работу.

Тест 14. Какое из указанных ниже оснований прекращения трудового договора рассматривается как дополнительное?

1. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.
2. Переход работника на выборную работу (должность).
3. Расторжение трудового договора с надомником по условиям трудового договора.
4. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем филиала юридического лица.

Тест 15. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет рабочее время сокращается:

1. На 4 часа в неделю.
2. На 5 часов в неделю.
3. На 6 часов в неделю.
4. На 10 часов в неделю.

Тест 16. Какова продолжительность отпуска без сохранения заработной платы работникам при регистрации брака?

1. Устанавливается только соглашением работника с работодателем.
2. 14 календарных дней.
3. До 10 календарных дней.
4. До 5 календарных дней.

Тест 17. Определите признак, из числа указанных ниже, характеризующий заработную плату как элемент трудового правоотношения.

1. Размер заработной платы регулируется сторонами договора.
2. Заработная плата – это вознаграждение за труд.
3. Заработная плата – это оплата конечных результатов овеществленного труда.
4. Юридическая основа заработной платы основана на методе локально-правового регулирования.

Тест 18. Установленный законом предел материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, по общему правилу не должен превышать:

1. 20 процентов размера заработной платы работника.
2. $\frac{2}{3}$ заработной платы работника.
3. 50 процентов заработной платы работника.
4. Среднего месячного заработка работника.

Тест 19. Выберите из приводимого ниже перечня группу дисциплинарных взысканий, которые работодатель, в силу ТК РФ, вправе налагать на работника за виновное неисполнение трудовых обязанностей:

1. Штраф, понижение в должности.
2. Предупреждение, выговор, строгий выговор.
3. Замечание, выговор, увольнение.
4. Лишение права занимать определенные должности на определенный срок.

Тест 20. Решение о забастовке принимается:

1. Профкомом организации.
2. Решением общего собрания (конференции) работников.
3. Решением общего собрания организации, согласованным с органом местного самоуправления.
4. Постановлением забастовочного (стачечного) комитета.

Вариант 2

- Тест 1. Определите универсальное основание возникновения трудовых отношений:**
1. Назначение на должность.
 2. Избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.
 3. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
 4. Фактическое допущение работника к работе по поручению работодателя.
- Тест 2. Сущность регулятивной динамической функция трудового права состоит:**
1. В предоставлении участникам трудовых правоотношений субъективных прав.
 2. В регулировании экономических процессов в сфере трудового права.
 3. В установлении запретов на совершение определенных действий.
 4. В обеспечении механизма правореализации.
- Тест 3. Сфера действия трудового права РФ не распространяется:**
1. На граждан, работающих по совместительству.
 2. На членов советов директоров акционерных обществ.
 3. На иностранных граждан.
 4. На лиц, работающих в представительствах государственных учреждений РФ за границей.
- Тест 4. Какой вид работ по законодательству РФ признается принудительным трудом?**
1. Работа при неполной выплате заработной платы.
 2. Альтернативная гражданская служба.
 3. Работа, обусловленная законодательством о воинской обязанности.
 4. Работа, выполняемая при угрозе нормальным жизненным условиям населения.
- Тест 5. Способ реализации трудовой правосубъектности иностранных граждан в РФ.**
1. Аналогичен трудовой правосубъектности российских граждан.
 2. Разрешительный.
 3. Административно-разрешительный.
 4. Административный.

- Тест 6. При каком из указанных оснований профсоюз привлекается к ответственности?**
1. Созыв внеочередного съезда профсоюза без надлежащего согласования.
 2. Проведение забастовки, признанной судом незаконной.
 3. Нарушение правил приема на работу.
 4. Незаконное увольнение работника, согласованное с профсоюзом.
- Тест 7. Какие виды (группы) условий должны включаться в содержание коллективного договора?**
1. Не определяются законом.
 2. Обязательственные.
 3. Диспозитивные.
 4. Нормативные, обязательственные, информационные.
- Тест 8. Локальные нормативные акты в трудовом праве – это акты, принимаемые**
1. Отраслевыми государственными органами.
 2. Работодателем – юридическим лицом.
 3. Работодателем – физическим лицом, для семейного обслуживания органами местного самоуправления.
- Тест 9. В каком случае подписанный сторонами трудовой договор аннулируется?**
1. Если в договоре не оговорен день начала работы.
 2. Если в договоре содержатся обязательства работницы-женщины не беременеть в течение двух первых лет работы.
 3. Если устанавливается обязанность работника, обучавшегося за счет средств работодателя, отработать у него в течение обусловленного времени.
 4. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели.
- Тест 10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:**
1. Работники, получившие на работе трудовое увечье или профессиональное заболевание.
 2. Работники, указанные в коллективном договоре.
 3. Работники с более высокой производительностью труда или квалификацией.
 4. Работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- Тест 11. Режим ненормированного рабочего дня предусматривает:**
1. Право работодателя эпизодически привлекать работника к выполнению его трудовых функций по окончании рабочего дня.

2. Право работодателя привлекать работника к выполнению трудовых функций в любое время за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
3. Право работника являться на работу в удобное для него время.
4. Право работника уходить с работы до окончания общеустановленного рабочего дня.

Тест 12. Кому ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы?

1. Женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет.
2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет.
3. Инвалидам второй группы.
4. Лицам, заочно обучающимся в специальных средних и высших учебных заведениях.

Тест 13. Работодатель вправе взыскать с работника излишне выплаченную заработную плату:

1. В случае неправильного применения работодателем федерального закона.
2. В случае неправильного применения работодателем условий коллективного договора.
3. В случае отмены работодателем принятого им ранее локального нормативного акта.
4. В случае счетной ошибки по вине бухгалтерии.

Тест 14. Из числа указанных правовых категорий выберите компенсационную выплату:

1. Оплата времени вынужденного прогула.
2. Сохранение среднего заработка высвобожденному работнику.
3. Оплата краткосрочных перерывов в работе для обогрева работников.
4. Оплата расходов на служебную командировку.

Тест 15. Целевой инструктаж работников по технике безопасности работодатель проводит:

1. При изменении правил охраны труда.
2. Со всеми работниками при приеме на работу.
3. При работе по ликвидации аварии.
4. С лицами, командированными на данное производство.

Тест 16. Как согласно ТК РФ возмещается работодателем моральный вред, причиненный работнику?

1. В денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон.
2. В форме публичного извинения.
3. В натуральной (овеществленной) форме.
4. Возмещается только судом по иску работника.

Тест 17. Решение о восстановлении на работе необоснованно уволенного работника принимается:

1. Трудовым арбитражем.
2. Государственной инспекцией труда или судом.
3. Только судом.
4. Прокуратурой.

Тест 18. В какой срок со дня нарушения работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам?

1. В трехмесячный срок.
2. В течение шести месяцев.
3. В течение одного года.
4. В десятидневный срок.

Тест 19. Локаут по российскому трудовому законодательству – это

1. Нарушение работодателем правил приема на работу.
2. Применение работодателем к работникам мер психического воздействия.
3. Грубое неисполнение предписания Федеральной инспекции труда.
4. Увольнение работодателем работников за участие в коллективном споре, забастовке.

Вопросы для подготовки к зачету и экзамену

1. Предмет и система трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
2. Методы трудового права.
3. Механизм правового регулирования труда.
4. Принципы трудового права: понятие, виды, их значение.
5. Функции трудового права: понятие, классификация, их значение.
6. Источники трудового права (общая характеристика).
7. Законодательные акты в системе источников трудового права.
8. Общая характеристика Трудового кодекса РФ как отраслевого источника.
9. Акты исполнительно-распорядительных органов РФ как источники трудового права.
10. Федеральные нормативно-правовых акты и акты субъектов РФ в сфере регулирования общественного труда: разграничение полномочий.
11. Локальные нормативные акты как источники трудового права.
12. Акты высших судебных органов в системе источников трудового права.
13. Индивидуально-договорное договорное регулирование труда.
14. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
15. Общая характеристика субъектов трудового права (понятие, круг субъектов, содержание их основных прав и обязанностей).
16. Работник как субъект трудового права.
17. Работодатель как субъект трудового права (понятие, виды работодателей и особенности их правовой личности).
18. Профсоюз как субъект трудового права, роль профсоюзов в установлении и применении норм трудового права.
19. Основные функции и формы деятельности государства в сфере общественного труда.
20. Система отношений трудового права и тенденции ее развития.
21. Социальное партнерство: понятие, нормативное регулирование, основные принципы.
22. Правовая характеристика коллективного договора.
23. Социально-партнерские соглашения: понятие, уровни регулирования, содержание, ответственность сторон.
24. Понятие занятости населения, законодательство о занятости, правовой статус безработных граждан.
25. Трудоустройство: понятие, социальные гарантии.
26. Понятие трудового договора. Его отличие от гражданско-правовых договоров.
27. Особенности трудового договора с иностранными гражданами и лицами без гражданства.

28. Юридические гарантии при заключении трудового договора.
29. Испытание при приеме на работу, его юридическое значение.
30. Порядок оформления приема на работу.
31. Срочный трудовой договор. Особенности его заключения и прекращения.
32. Перевод на другую работу по инициативе работодателя и его отличие от перемещения на другое рабочее место.
33. Перевод на другую работу по инициативе работника.
34. Временный перевод на другую работу.
35. Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.
36. Трудовые отношения при смене собственника имущества, изменении подведомственности организации.
37. Правовая характеристика отстранения от работы.
38. Характеристика общих оснований прекращения трудового договора.
39. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
40. Увольнение работника в случае ликвидации организации, по сокращению штатов и численности работников.
41. Увольнение работника вследствие несоответствия его выполняемой работе или занимаемой должности.
42. Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей и в случае однократного нарушения трудовой дисциплины.
43. Расторжение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.
44. Прекращение трудового договора по объективным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.
45. Прекращение трудового договора вследствие нарушений действующих правил заключения трудового договора.
46. Дополнительные основания прекращения трудового договора.
47. Правовая защита персональных данных работника.
48. Понятие рабочего времени, его виды.
49. Режим и учет рабочего времени.
50. Понятие и виды времени отдыха.
51. Отпуска: их понятие и виды, порядок предоставления.
52. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
53. Отпуска без сохранения заработной платы.
54. Заработная плата: понятие, формы оплаты, государственные гарантии, порядок выдачи.
55. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
56. Исчисление средней заработной платы. Удержания из заработной платы.
57. Гарантии и компенсации, их классификация.

58. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
59. Понятие и; виды дисциплинарной ответственности. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
60. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
61. Правовое регулирование охраны труда.
62. Порядок расследования и учета несчастных случаев.
63. Специальные правила по охране труда для работников, занятых на тяжелых и вредных работах.
64. Особенности регулирования труда женщин.
65. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
66. Понятие материальной ответственности и условия привлечения к ней.
67. Материальная ответственность работодателя.
68. Материальная ответственность работника (общая характеристика).
69. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
70. Определение ущерба, причиненного работодателю и порядок взыскания ущерба с работника.
71. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: временных, сезонных, лиц до 18 лет, совместителей, руководителей.
72. Способы защиты трудовых прав и свобод работников.
73. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
74. Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров.
75. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
76. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
77. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.
78. Международно-правовое регулирование труда: понятие, правовые основы.
79. Международная организация труда: основы деятельности, структура, правовые акты МОТ.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Всеобщая декларация прав человека (резолюция ООН от 10 декабря 1948 г.) // Международное право в документах. – М., 1985.
2. Гражданский кодекс РФ. Части 1-4. – М.: Проспект, 2007.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Норма, 2007.
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях. – М.: Юристъ, 2007.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (любое издание с 2002 года). – См.: Список литературы по отдельным темам курса в настоящем пособии.
6. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. – М.: Проспект, 2007.
7. Курс Трудового права: Учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2003.
8. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. – М., 1990.
9. Международный пакт о гражданских и политических правах. Одобрен ГАН ООН 19 декабря 1966 г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. – М., 1990.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2007.
11. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002.
12. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2006.
13. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2006.
14. Трудовое право. Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003.

Дополнительная литература:

1. *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика социального партнерства. – Ярославль, 1997.
2. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Практика применения законодательства о труде. – М.: Юридическая литература, 2000.
3. *Скачкова Г.С.* Трудовой договор в различных сферах деятельности. – М.: Проспект, 2001.
4. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. – М., 1999.
5. *Снигирева И.О.* Профсоюзы и трудовое право. – М.: Проспект, 2000.

6. *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч.1. – СПб, 2000.
7. *Чуча С.Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства. – М.: Вердикт, 2001.

См. также литературу, рекомендованную в настоящем пособии по отдельным темам учебного курса.

Учебное издание

ПЕЧНИКОВ Вадим Николаевич

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
для специальности 021100 «Юриспруденция»

Технический редактор, оформление *Александрова М.Н.*
Корректор *Шамонова А.М.*

Формат 60x90 ¹/₁₆. Бумага газетная. Гарнитура New Roman. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 6,0. Уч.-изд. л. 4,58. Тираж 1900 экз. Заказ №

Издательство «Юниверсум».
420012, г. Казань, ул. Достоевского, д. 10.
Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных материалов
в типографии ОАО «Щербинская типография».
117623, г. Москва, ул. Типографская, д. 10.