

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
КРАСНОДАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ

«УТВЕРЖДАЮ»

Начальник кафедры гражданско-  
правовых дисциплин  
Ставропольского филиала  
Краснодарского университета  
МВД России  
полковник милиции

\_\_\_\_\_ Л.Г.Устинова

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**ЧАСТНАЯ МЕТОДИКА  
ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ  
ЦИКЛА ОПД ГОС ВПО ДЛЯ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
030505.65 – ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Составитель С.С.Сотников

Ставрополь  
СФ КрУ МВД России  
2011

ББК 67.627  
Т 78

Рецензенты- доктор юридических наук, доцент  
М.Е.Труфанов; кандидат юридических наук, доцент Г.В.Шевченко;  
кандидат юридических наук, доцент Е.Н. Козюра

**Трудовое право:** частная методика преподавания дисциплины  
Т 78 «Трудовое право» цикла ОПД ГОС ВПО для курсантов и слуша-  
телей СФ КрУ МВД России, обучающихся по специальности  
030505.65 – Правоохранительная деятельность / сост. С.С. Сотни-  
ков. – Ставрополь: СФ КрУ МВД России, 2011. – 164с.

ББК 67.627

Обсуждена и одобрена на заседании  
методической секции кафедры  
гражданско-правовых дисциплин  
протокол № 12 от 10 февраля 2011 г.

Обсуждена и одобрена на заседании  
кафедры гражданско-правовых дисциплин  
протокол № 12 от 11 февраля 2011 г.

© Сотников С.С., составление, 2011  
© СФ КрУ МВД России, 2011

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Примерные тематические планы дисциплины «Трудовое право» .....	7
2. Словарь основных терминов и понятий трудового права .....	10
3. Наименование и краткое содержание тем дисциплины.....	14
4. Общие методические рекомендации к изучению дисциплины «Тру- довое право» .....	19
4.1. Методические указания по изучению дисциплины (для обучаю- щихся) .....	23
4.2. Методические рекомендации по преподаванию дисциплины (для преподавателей) .....	76
5. Методическая разработка лекций, семинарских и практических за- нятий .....	89
6 Тематика и общие методические указания по выполнению рубежно- го контроля .....	158
7. Примерный перечень контрольных вопросов по дисциплине «Тру- довое право» .....	160

## ВВЕДЕНИЕ

Увеличение объема научной информации и изменение ее качества требуют значительного повышения знаний выпускников юридических вузов МВД России. Однако увеличение сроков обучения и ежедневной нагрузки слушателей и курсантов не позволяют преподавать новые дисциплины и разделы так глубоко, как было в прошлые годы. Групповой метод обучения при наполнении групп неоднородными по уровню развития и подготовки учащимися создает проблемы отстающих и неуспевающих, мешает осуществлению систематического контроля над обучением каждого слушателя, курсанта.

Несмотря на резкое повышение уровня науки и техники, организация труда преподавателя, особенно в юридических вузах, осталась в основном такой же, как много лет назад. Современная педагогическая наука и практика предполагают ряд приемов, технических средств и методов обучения, способов управления учебным процессом, используемых в целях повышения его эффективности. Именно в этом направлении и предполагается распределить основные части настоящей работы.

Основной целью работы является попытка показать, как современные методы и формы обучения могут быть использованы и используются для усовершенствования обучения такой дисциплины, как «Трудовое право».

Согласно Государственного образовательного стандарта по специальности 030505.65 – Правоохранительная деятельность, «Трудовое право» является обязательной дисциплиной, относится к дисциплинам общеобразовательного цикла.

Преподавание дисциплины «Трудовое право» в юридическом институте МВД России ставит своей целью обучить слушателей и курсантов теоретическим знаниям, и практическим навыкам для дальнейшего использования их в правоохранительной деятельности. В результате изучения дисциплины выпускники должны знать содержание российского трудового права и законодательства и уметь применять правовые нормы при регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Складывающаяся нынешняя система многоуровневой подготовки курсантов и слушателей в образовательных учреждениях МВД России связана с изучением многих отраслей права, которые логически дополняют друг друга. Содержание дисциплины «Трудовое право» в частности связано с такими отраслями права, как конституционное, административное, уголовное, гражданское и др.

Программа дисциплины постоянно меняется. В связи с изменением действующего трудового законодательства существенно изменились содержание и особенности таких институтов, как правовое регулирование занятости населения, социальное партнёрство, трудовой договор, материальная ответственность сторон трудового договора, была полностью переработана учебная программа по этой дисциплине. Кроме того, возникла потребность в издании новых учебников по трудовому праву.

Основная сложность преподавания в вузах МВД России трудового права состоит и в том, что данная отрасль является сложной с точки зрения системы

права. Сущность ее состоит в своеобразии регулирования трудовых отношений применительно ко всем работникам и к отдельным категориям работников: несовершеннолетним работникам, женщинам и лицам с семейными обязанностями, педагогическим работникам, совместителям, лицам, работающим вахтовым методом и иным категориям работников.

Слушателю, курсанту трудно разобраться в указанных правоотношениях, если он не знаком с гражданским, административным и другими отраслями права.

Вторая немаловажная проблема в преподавании трудового права – это уяснение вопроса соотношения норм трудового права с нормами гражданского и административного (служебного права), в частности в разграничении трудового договора и таких смежных договоров в гражданском праве, как договор строительного, бытового подряда, оказания услуг, хранения и т.д.; в вопросах соотношении Трудового кодекса и специального законодательства при заключении трудовых договоров (контрактов) с сотрудниками ОВД, государственными и муниципальными служащими.

Методика изучения трудового права направлена на изучение трудового права по разделам и темам. Она основывается на тематическом плане, реализуемом в конкретном образовательном учреждении. Разрабатываемые нами методические рекомендации направлены на изучение разделов, тем в общем плане, на раскрытие связей дисциплины со смежными дисциплинами.

На основе уровня подготовки слушателей, курсантов по трудовому праву преподаватель составляет рабочую программу из расчета учебного времени, определяемого учебным планом. Программа должна быть выстроена таким образом, чтобы слушатель, курсант мог освоить темы, которые изучаются в Основной части курса, вытекающие из предыдущего уровня образования.

Дальнейшее совершенствование высшего образования и подготовка квалифицированных кадров – основная задача институтов МВД России. В этой связи важную роль играет профессорско-преподавательский состав, на который возложена высокая ответственность за обеспечение единства обучения и воспитания, за формирование нового мировоззрения выпускников. Известно, что в основе изучения и преподавания любой науки заложены две функции: мировоззренческая и методологическая.

Мировоззрение – это концептуально выраженная система взглядов человека на мир, на себя и свое место в мире. Оно зависит от личного опыта человека и связано с потребностями, целями, интересами человека и его окружением. В то же время мировоззрение – это система, которой присущи своя внутренняя структура и устойчивые элементы: это, прежде всего, идеи, концептуальные образы, создающие определенную картину мира и человека.

Научное мировоззрение и высокие морально-волевые качества работников органов внутренних дел могут формироваться на прочном фундаменте цельной и стройной системы политологических, экономических и социально-политических взглядов.

Вторая функция – методологическая, состоит в том, что она вооружает работников органов внутренних дел общими принципами и научными метода-

ми подхода к изучению новых процессов и явлений, происходящих в правовой науке и правоохранительной деятельности.

Традиционно наиболее развитой областью методологии является методология познавательной деятельности, методология науки.

Обе функции выступают в неразрывной связи. Их нельзя отрывать друг от друга, а тем более, противопоставлять. С одной стороны, мировоззренческая функция выступает как средство объяснения действительности и определения своего отношения к ней, с другой - методологическая функция выступает как инструмент получения новых знаний о протекании трудовых и иных непосредственно с ними связанных общественных отношений и более глубокого проникновения в их содержание. Кроме того, мировоззренческая функция выступает как способ применения теоретических положений в процессе познания правовых наук, трудового законодательства и применения его в практической деятельности сотрудниками органов внутренних дел.

Основным условием успешного решения этих задач является научно-теоретическая подготовленность преподавателей кафедры гражданско-правовых дисциплин, сочетающая хорошую методическую вооруженность и высокое педагогическое мастерство.

Однако самая высокая теоретическая подготовка преподавателя не сможет дать желаемых результатов, если он не сумеет методически правильно довести учебный материал до слушателя, курсанта. Только глубокие знания в данной отрасли науки и всестороннее овладение методикой ее преподавания дают возможность достигнуть высокой эффективности всего учебного процесса.

## 1. Примерные тематические планы:

Примерный тематический план по дисциплине «Трудовое право»

Специальность 030505.65 – Правоохранительная деятельность

Для курсантов очной формы обучения.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Все го ча- сов	Количество часов по видам занятий				Виды исполь- зуемых ТСО, нагляд- ных по- собий и т.д.	Взаимо- связь изучае- мых тем с др. дис- ципли- нами	Пр име ча ние
			Лек ции	Семи нары	Пра кти ч зая тия	Сам · ра- бо- та			
1	Предмет, метод принципы и источники трудового права. Применение норм трудового права в деятельности ОВД	8	2	2			Схема №1	ТПГ, т.8, 11	
2	Субъекты трудового права	8	2	2			Схема №2	ТПГ, т.14	
3	Правоотношения в сфере трудового права.	4							
4	Социальное партнёрство в сфере труда	8	2	2					
5	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	8	2	2					
6	Трудовой договор.	14	4	4			Схема № 6, 7	Гр. пра- во т. 11	
7	Рабочее время и время отдыха	8	2	2			Схема №8, 9		
8	Правовое регулирование заработной платы. Гарантии и компенсации сотрудникам правоохранительных органов.	6		2					
9	Трудовая дисциплина	8	2	2					
	Контрольная работа	2		2					
10	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	8	2	2			Схема 13		
11	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	8	2	2				Уг. пра- во т. 30	
12	Трудовые споры и порядок их разрешения	8	2	2			Схема №14-16	Граж- данский процесс т. 10	
	Зачёт	2			2				
	Итого за 4 семестр	100	22	26	2				
	ИТОГО	100	22	26	2				

Примерный тематический план по дисциплине «Трудовое право»  
 Специальность 030505.65 – Правоохранительная деятельность  
 Для слушателей заочной формы обучения, срок обучения 4 г.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Все го ча- сов	Количество часов по видам занятий				Виды исполь- зуемых ТСО, нагляд- ных по- собий и т.д.	Взаимо- связь изучае- мых тем с др. дисциплинами	При- ме- ча- ние
			Лек- ции	Семи- нары	Пра- кти- ч зая- тия	Сам. рабо- та			
1	Предмет, метод принципы и источники трудового права. Применение норм трудового права в деятельности ОВД	8	2			6	Схема №1	ТПГ, т.8, 11	
2	Субъекты трудового права	10				10	Схема №2	ТПГ, т.14	
3	Правоотношения в сфере трудового права.	6				6			
4	Социальное партнёрство в сфере труда	10				10			
5	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	10				10			
6	Трудовой договор.	14	2	2		10	Схема № 6, 7	Гр. пра- во т. 11	
7	Рабочее время и время отдыха	6				6	Схема №8, 9		
8	Правовое регулирование заработной платы. Гарантии и компенсации сотрудникам правоохранительных органов.	8				8			
9	Трудовая дисциплина	6				6			
10	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	8	2			6	Схема 13		
11	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	6				6		Уг. пра- во т. 30	
12	Трудовые споры и порядок их разрешения	6				6	Схема №14-16	Граж- данский процесс т. 10	
	Зачёт	2		2					
	<b>ИТОГО за второй курс</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>90</b>			

Примерный тематический план по дисциплине «Трудовое право»  
 Специальность 030505.65 – Правоохранительная деятельность  
 Для слушателей заочной формы обучения, срок обучения 6 лет.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Все го ча- сов	Количество часов по ви- дам занятий				Виды исполь- зуемых ТСО, нагляд- ных по- собий и т.д.	Взаимо- связь изучае- мых тем с др. дисцип- линами	При- ме- ча- ние
			Лек- ции	Семи- нары	Пра- кти- ч зая- тия	Сам · ра- бо- та			
1	Предмет, метод принципы и источники трудового права. Применение норм трудового права в деятельности ОВД	6	2			6	Схема №1	ТПГ, т.8, 11	
2	Субъекты трудового права	10				8	Схема №2	ТПГ, т.14	
3	Правоотношения в сфере трудового права.	6				6			
4	Социальное партнёрство в сфере труда	8				8			
5	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	10	2			8			
6	Трудовой договор.	12	2	2		8	Схема № 6, 7	Гр. пра- во т. 11	
7	Рабочее время и время отдыха	8				8	Схема №8, 9		
8	Правовое регулирование заработной платы. Гарантии и компенсации сотрудникам правоохранительных органов.	6				6			
9	Трудовая дисциплина	8				8			
10	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	8				8	Схема 13		
11	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	8				8		Уг. пра- во т. 30	
12	Трудовые споры и порядок их разрешения	8				8	Схема №14-16	Граж- данский процесс т. 10	
	Зачёт	2		2					
	Итого за 4 семестр	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>90</b>			

## **2. СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ И ПОНЯТИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представитель-

ного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Надомники – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время от-

дыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены, вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Совместительство – работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Тарификация работы – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

### **3. НАИМЕНОВАНИЕ И КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Тема 1. Предмет, метод принципы и источники трудового права.**

##### **Применение норм трудового права в деятельности ОВД**

Понятие трудового права. Роль трудового права в развитии рыночных отношений. Правовое регулирование труда и занятости населения в условиях многообразия форм собственности. Место трудового права в системе российского права. Отличие трудового права от других отраслей права, регулирующих применение труда - гражданского, уголовно-исполнительного и др.

Круг общественных отношений, выступающих основой предмета трудового права. Трудовые отношения в хозяйственных товариществах и обществах, кооперативе, фермерском хозяйстве. Роль трудового права в регулировании служебно-трудовых отношений сотрудников ОВД. Применение норм трудового законодательства в деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы.

Метод и функции трудового права. Система трудового права и система законодательства о труде.

Принципы трудового права: понятие, значение и система. Содержание и конкретизация основных принципов трудового права.

Применение норм трудового права в деятельности органов внутренних дел.

Трудовое право как учебная дисциплина.

Понятие и виды источников трудового права. Характеристика источников трудового права в современных условиях. Закон как источник трудового права. Ведомственные и локальные нормативные акты о труде. Коллективный договор и тарифные соглашения как источники трудового права. Коллективные соглашения на предприятиях МВД России

Нормы трудового права в источниках уголовного, уголовно-исполнительного, гражданского права и др. Правотворческая и правоприменительная деятельность.

Единство и дифференциация трудового законодательства. Действие источников трудового права в пространстве, во времени, по кругу лиц.

Толкование и применение источников трудового права.

#### **Тема 2. Субъекты трудового права**

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права.

Граждане как субъекты трудового права.

Правовой статус работников, гарантии трудовых прав работников и ответственность за их неисполнение.

Работодатель как физическое лицо. Работодатель как юридическое лицо. Права и обязанности работодателя, ответственность за нарушение законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Трудовой коллектив как субъект трудового права. Правовой статус трудового коллектива. Профсоюзные органы как субъекты трудового права. Основные функции профсоюзов в сфере труда.

### **Тема 3. Правоотношения в сфере трудового права**

Понятие и система правоотношений в трудовом праве.

Трудовые отношения и нормы трудового права. Форма собственности и трудовое правоотношение. Виды трудовых правоотношений. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Способность к труду и работа как объекты трудового правоотношения. Внутренний трудовой распорядок как объект трудового правоотношения. Субъекты и содержание трудового правоотношения.

Отношения по организации труда и управлению трудом; отношения по трудоустройству у данного работодателя; отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; отношения участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; отношения материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; отношения надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); отношения разрешению трудовых споров, отношения обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Государственное регулирование трудовых отношений. Служебно-трудовые правоотношения в органах внутренних дел.

### **Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда**

Понятие социального партнерства. Цели и задачи социального партнерства.

Принцип, стороны, система и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства.

Коллективные переговоры.

Коллективные соглашения, их виды и содержание.

Коллективный договор: понятие, содержание, стороны и структура. Правовое регулирование коллективных договоров. Коллективные договоры в органах внутренних дел.

Реализация коллективного соглашения и коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного соглашения и коллективного договора.

Участие работников в управлении организацией.

Ответственность сторон социального партнерства.

## **ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ**

### **Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Понятие и формы занятости трудоспособных граждан. Государственная политика в области занятости. Права и обязанности граждан в области занятости.

Служба занятости. Безработный и безработица.

Правовой статус безработного. Порядок признания гражданина безработным. Пособие по безработице.

Правовая организация трудоустройства. Стадии трудоустройства. Особенности трудоустройства отдельных категорий трудоспособных лиц, инвалидов; высвобождаемых работников.

### **Тема 6. Трудовой договор**

Трудовой договор - основная юридическая форма реализации права граждан распоряжаться своими способностями к труду.

Стороны, содержание, сроки, форма трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Общие и специальные правила приема на работу.

Обеспечение законности при заключении трудовых договоров и профилактическая деятельность органов внутренних дел. Назначение на должность сотрудников ОВД. Контрактная система комплектования кадров в органах внутренних дел.

Перевод на другую работу. Особенности перевода на другую работу лиц, отбывающих наказания, не связанные с лишением свободы. Перемещение по службе лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел. Отстранение от работы (службы).

Прекращение трудового договора. Расторжение трудового договора: по инициативе работодателя; по инициативе работника; по обстоятельствам независящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил приема. Расторжение контракта сотрудниками органов внутренних дел

Порядок увольнения, гарантии при увольнении Последствия увольнения. Порядок увольнения из органов внутренних дел.

Социальные гарантии и компенсации при потере работы.

### **Тема 7. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время: понятие, виды и правовое регулирование. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность служебного (рабочего) времени сотрудников органов внутренних дел. Режим рабочего времени и порядок его установления Сверхурочная работа. Основания для привлечения к сверхурочным работам, порядок оплаты. Учет рабочего времени.

Понятие и виды времени отдыха. Отпуска: виды, порядок предоставления, продолжительность. Отпуска сотрудников органов внутренних дел. Денежное обеспечение отпуска.

Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха как условие предупреждения отдельных преступлений.

Рабочее время и время отдыха лиц, отбывающих уголовное наказание в виде лишения свободы.

### **Тема 8. Правовое регулирование заработной платы. Гарантии и компенсации сотрудникам правоохранительных органов**

Понятие оплаты труда по трудовому праву. Методы правового регулирования оплаты труда. Системы и формы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Оклад. Нормирование труда и его значение. Надбавки и доплаты к вознаграждению за труд.

Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. Изменение условий оплаты труда. Исчисление среднего заработка. Удержание из заработной платы: основание и размеры.

Денежное содержание сотрудников органов внутренних дел.

Оплата труда лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы.

### **Тема 9. Трудовая дисциплина**

Понятие, содержание и правовое регулирование трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина и внутренний трудовой распорядок. Уставы органов внутренних дел о дисциплине. Основные права и обязанности работодателя (администрации). Основные права и обязанности работников.

Поощрение за успехи в работе: понятие, виды и порядок применения.

Понятие дисциплинарного проступка.

Дисциплинарная ответственность: основания, условия, виды. Дисциплинарное взыскание. Иные меры правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД.

Взаимосвязь трудовой дисциплины и общественного порядка.

### **Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

Понятие и виды ответственности по трудовому праву. Ответственность должностных лиц и работодателя за нарушения законодательства о труде. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Материальная ответственность работников. Отличие материальной ответственности работников по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву. Основания, условия и виды материальной ответственности.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел.

## **Тема 11. Охрана труда.**

### **Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде**

Понятие охраны труда как правового института. Основные принципы государственной политики в области охраны труда. Организационно-правовые мероприятия по охране труда на предприятиях. Содержание права на охрану труда. Права и обязанности работодателя по охране труда. Экономический механизм обеспечения охраны труда. Планирование, финансирование и реализация мероприятий по охране труда.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Правомочия государственных органов в области охраны труда. Права и обязанности работника по охране труда. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.

Понятие и сущность надзора и контроля в области общественно-трудовых отношений, регулируемых трудовым правом.

Государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Взаимодействие органов внутренних дел с органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства,

Исполнение решений органов надзора и контроля.

## **Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения**

Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров. Стороны и содержание трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Порядок исполнения решений по трудовым спорам.

Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Забастовка.

Профилактика трудовых споров.

Особенности рассмотрения служебно-трудовых споров сотрудников органов внутренних дел.

## **4. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

### **Сущность и содержание методики преподавания**

Что же представляет собой методика преподавания трудового права в высшей школе вообще, в вузах МВД в частности?

Преподавание трудового права при всей своей сложности и противоречивости понятия предмета не является чем-то совершенно исключительным в системе вузовского образования. Оно, как и весь педагогический процесс, основывается на общих принципах российской педагогики и дидактики, то есть теории образования и обучения. Специфический характер этих принципов в вузах МВД России обусловлен особенностями обучения и воспитания, вытекающими из характера преподавания специальных дисциплин (оперативно-розыскная деятельность, криминологии и т.д.).

Очевидно, что нельзя рассматривать методику лишь как сумму приемов или организованных мер. Это наука имеет свою теорию, методологию и практику. В этой связи ее следует изучать, как и любую другую науку, овладеть соответствующими знаниями, умениями, навыками. Стихийная, эмпирическая методика, не подкрепленная знанием специальных законов и принципов, естественно, обедняет учебный процесс, снижает его эффективность и воспитательное значение.

Само понятие «методика преподавания» есть не что иное, как учение о методах обучения и воспитания. В нашем случае ее предметом является процесс обучения слушателей и курсантов трудовому праву, закономерностям этого обучения. На основе познанных закономерностей методика содержит способы, средства и организационные формы учебно-воспитательного процесса, а также нормативные требования к деятельности преподавателей. На методику преподавания трудового права влияет само содержание учебной дисциплины. Критерием оценки усвоения знаний по трудовому праву должно быть умение разбираться в правовых институтах, а также общеправовая теория эрудиция слушателя.

Правильно поставленная методика изучения трудового права базируется на изучении истории развития трудового законодательства. В методике преподавания трудового права существуют черты, отличающие ее от методики преподавания, например, экономической теории, трудовой конфликтологии, социологии и других гуманитарных дисциплин.

Органическое единство трудового права с другими отраслями права обуславливает ряд общих методических принципов и требований, обязательных в преподавании каждой юридической дисциплины. К ним, прежде всего, относятся: теория государства и права, конституционное право России, административное право, гражданское право.

Наряду с общей методикой преподавания имеются специфические, присущие каждой отрасли юридической науки, которые включают частные методики: чтение лекций, проведение семинаров, преподавание и изучение каких-то конкретных разделов и тем, самостоятельная работа слушателей и курсантов.

Поэтому содержание дисциплины «Трудовое право», хотя и оказывает существенное влияние на методику преподавания, но в то же время не требует каких-то особых форм. Трудовое право изучается в основном при помощи лекций, семинарских занятий, консультаций, самостоятельной работы и различных видов внеаудиторной работы.

Каждая из названных форм преподавания имеет свою специфику и выполняет свою роль в обучении и воспитании. И только совокупность их обеспечивает выполнение требований учебной рабочей программы по трудовому праву. Вместе с тем установилась и определенная последовательность их применения. Как правило, с лекций обычно начинается изучение трудового права. Семинары и консультации углубляют и закрепляют знания о трудовых отношениях, а зачеты и экзамены завершают процесс изучения материала в системе общественно – политических наук.

Содержание трудового права постоянно меняется, обогащается и уточняется под влиянием социального прогресса и развития науки. А это, в свою очередь, вызывает необходимость постоянного совершенствования методов, форм и средств обучения. Методика призвана обеспечить такую систему преподавания трудового права, которая в наибольшей степени отражала бы содержание ее как науки, современное ее состояние, тенденции развития, ее связь с практикой работы специальных органов по охране трудовых прав граждан.

В системе высших школ МВД России появились и активно внедряются в учебный процесс наряду с традиционными такие новые формы преподавания и изучения трудового права, как индивидуальное собеседование, теоретические конференции по наиболее сложным и актуальным проблемам, написание рефератов слушателями и курсантами, тестирование, деловые игры и т.д. Все они направлены на развитие творчества у слушателей, курсантов, изучающих Трудовое право. Кроме того, они способствуют превращению теоретических положений в глубокие личные убеждения обучающихся.

Следует отметить, что методически устоявшиеся принципы и требования к изучаемому предмету сами по себе произвольны. Они вытекают из традиций и закономерностей обучения учащихся, которые опираются на богатый опыт практической деятельности педагогов общественно – политических дисциплин и основываются на прочном фундаменте методологии, теории познания и логики.

### **Цели и задачи методики и ее структура**

Методика преподавания трудового права в вузах МВД России предусматривает сочетание как коллективных форм обучения и воспитания, так и индивидуальных. Это, на наш взгляд, способствует успешному накоплению знаний и навыков слушателей и курсантов для использования в дальнейшей практической деятельности. В этой связи важно, чтобы обучаемые имели определенные убеждения.

В настоящее время убеждения слушателей и курсантов формируются под воздействием общества, государства, уставного порядка и быта в юридическом вузе МВД России. Однако прежде всего они формируются в учебно-

педагогическом процессе, в результате полученных знаний, которые осмысливаются и становятся неотъемлемой частью субъективного мира человека, его взглядов и правового сознания.

Преподавание, как и любой род активной творческой деятельности, представляет собой единство объективного и субъективного. К объективной стороне относится содержание данной науки на современном этапе, а также исторически сложившиеся принципы и методы преподавания. При этом чем точнее и глубже раскрывает наука объективные законы различных сторон действительности, то есть свой предмет, тем больше она дает возможностей вооружать обучаемых необходимыми знаниями.

Для преподавателей юридических дисциплин важно использовать имеющиеся возможности, не отставать от развития науки в целом и в первую очередь в области трудового права. С субъективной стороны преподавание трудового права включает в себя степень овладения преподавателем содержанием указанной дисциплины как науки и смежных отраслей права. К этому следует также отнести и уровень его методической подготовки и педагогического мастерства, а также индивидуальные особенности, которые привносятся в преподавание предмета личностью педагога.

Методика преподавания признана обеспечить соответствие субъективного момента в преподавании его объективному содержанию, иначе говоря, необходимо добиваться того, чтобы привлекаемый учебный материал и формы его донесения до слушателей были подчинены логике освещаемой темы, способствовали ее глубокому и всестороннему раскрытию, чтобы каждый слушатель и аудитория в целом знали и чувствовали, что преподаватель руководствуется объективным содержанием данной науки, не вносит в изложение надуманного, не соответствующего истине.

Объективность преподавания неразрывно связана с его научностью. Подлинная научность преподавания обеспечивается умением преподавателя применять всеобщие принципы развития и связи к изложению каждой конкретной темы, последовательно раскрывать возникающие в науке трудового права противоречия, четко аргументируя фактами.

Немаловажную роль в преподавании трудового права играют требования, возникающие из закономерностей процесса познания и определяющие логико-гносеологические основы методики преподавания. Являясь по своей природе познавательным процессом, обучение трудовому праву включает чувственное восприятие учебного материала, логическую переработку полученной информации, выработку способности к практическому усвоению действительности, к оценке фактов и явлений. Поэтому качественное преподавание – это не только изложение определенной суммы фактов, содержания законов и положений, но и вооружение слушателей и курсантов научным методом познания, без которого невозможно самостоятельно творчески мыслить, анализировать, сопоставлять и делать выводы.

Особое значение имеет требование преподавать данную науку как стройную систему последовательно вытекающих одна из другой категорий, законов и положений. Целесообразнее всего идти от конкретного материала к теорети-

ческим обобщениям, а затем от научной абстракции – к практике, к вопросам жизни и деятельности органов внутренних дел в области охраны природы и природопользования.

Изложенные выше вопросы и составляют наиболее важную, определяющую часть научных основ методики преподавания юридических наук в вузах МВД России.

### **Преимственность и логическая последовательность в изучении трудового права**

Немаловажную роль в методике преподавания трудового права играют преимущественность и определенная логическая последовательность в процессе изучения материала. Они проявляются, прежде всего, в плане воплощения в действительность работы предметно-методических секций кафедры и всех преподавателей, в проведении конкретных организационных мероприятий, а также в самом процессе преподавания трудового права.

Острота и важность этой проблемы в методике обучения характеризуется взаимозависимостью процессов дифференциации и интеграции юридических наук. Для трудового права это означает, что в процессе преподавания наглядно проявляются специфика каждой отрасли права и присущее всем им единство.

В настоящее время порядок изучения трудового права в вузах МВД России установлен руководящими документами Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации, Министерства внутренних дел России, решениями ученого совета университета. Преподавание трудового права осуществляется на основе государственных стандартов, общевузовских примерных программ и программ, которые разработаны кафедрами гражданско-правовых дисциплин, учитывающих профиль подготовки слушателей и курсантов. Установлена последовательность изучения трудового права – на втором курсе во втором полугодии. Опыт показывает, что такой порядок изучения юридических дисциплин лучше способствует усвоению их как отраслей права.

Логическим завершением подготовки обучаемых должна быть не сдача зачетов.

Итак, методика преподавания трудового права в вузах МВД России призвана служить повышению эффективности всего учебно-воспитательного процесса работников органов внутренних дел. Методика – это стройная система мероприятий, правил и принципов, применяемых кафедрами и преподавателями в процессе обучения и воспитания слушателей и курсантов. Она неуклонно совершенствуется на основе динамики общественной жизни и изменения развития структуры юридической науки.

## **4.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ)**

### *Подготовка курсанта к групповым занятиям*

Подготовка к групповому занятию включает прежде всего ознакомление с планом, заданием, подбор литературы (через библиотеку, получение индивидуальных консультаций у преподавателей и т.п.), изучение законодательства и судебной-следственной практики, учебной литературы, конспектов прослушанных лекций. Рекомендуется в процессе подготовки составить план-конспект или текст выступления, по каждому вопросу плана занятия подготовить ответ в определенном объеме (8-10 минут). Курсанты также участвуют в обсуждении и дополнении выступлений (3-5 минут) других участников группового занятия.

Курсанту важно уяснить, что основательная подготовка к каждому групповому занятию является залогом для успешного освоения изучаемого материала и последующей сдачи зачёта по учебной дисциплине. Участие курсанта в групповом занятии может быть организационно оформлено в разных видах докладов, свободном обсуждении, дискуссии, опросах курсантов (в том числе и в письменной форме), конференции и др.

Выступления курсантов на групповом занятии должны отвечать следующим требованиям: содержать теоретические положения освещаемого вопроса с глубоким юридическим анализом по конкретному вопросу, аргументированность утверждений и выводов должны быть логически выстроенными и профессионально грамотными.

Немаловажным является активная позиция курсанта в ходе обсуждения материала на занятии. Курсанту следует быть внимательным на групповом занятии и выступать с дополнениями и уточнениями докладов других выступающих. Необходимо при этом уважать мнение противной стороны, воздерживаться от реплик или нетактичных выпадов, касающихся содержания доклада или личности выступающего. Важно уяснить, что плюрализм точек зрения предполагает взаимное уважение к мнению сторон; желательно выслушать и уяснить аргументы другой стороны. Групповое занятие обычно завершает преподаватель подведением его итогов.

### *Работа курсанта после проведенного группового занятия*

Работа курсанта после группового занятия включает в себя уточнение невыясненных вопросов путем самостоятельной работы или посредством консультаций с руководителем занятия. Необходимо пояснить, что любые проблемы, не разрешенные на групповых занятиях, обычно выявляются в ходе проведения итоговых занятий или на зачёте. Опыт преподавательской работы наглядно показывает, что знания курсанта являются наиболее полными и твердыми в том случае, если изученный материал закреплен на групповом занятии, а курсант принял активное участие в его обсуждении с последующим самостоятельным анализом изученного.

### *Последствия непосещения и неготовности к групповым семинарским занятиям*

В случае пропуска группового занятия или неготовности к нему, независимо от причины, курсант обязан самостоятельно изучить пройденный матери-

ал, а в дальнейшем отработать это занятие руководителю. Отработка проводится в установленное время на кафедре. Те курсанты, которые недостаточно твердо усвоили материал на групповых занятиях, должны также явиться для индивидуального собеседования к руководителю групповых занятий.

### **Тема №1. «Предмет, метод, принципы и источники трудового права»**

Семинар - 2 часа.

**Цель:** Выяснить специфические черты трудового права как отрасли права.

1. . Круг общественных отношений, являющихся предметом трудового права. Стороны этих отношений. Трудовые отношения как центральные в этом круге.

2. Комплекс способов правового регулирования труда, являющийся методом трудового права, его особенности.

3. Понятие принципов трудового права, их структура.

4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

5. Классификация и общая характеристика источников трудового права.

### **Методические рекомендации**

Трудовое право представляет собой часть российской правовой системы. Поэтому при раскрытии темы необходимо отграничить общественные отношения, регулируемые этой отраслью права. Необходимо показать роль труда в общественной специализации, зависимость организации труда и прав на средства и предметы труда. Нужно обратить внимание на деление общественных отношений, связанных с трудом на самостоятельные и несамостоятельные, где за основание деления берется отношение трудящегося человека к используемым в процессе его труда средствам производства. В регулируемых трудовым правом отношениях труд работника выступает элементом чужой хозяйственной деятельности работодателя. На него возлагается функция управления трудом, организатора производства в собственном интересе. Таким образом, труд становится управляемым и зависимым от работодателя.

Необходимо уяснить понятие «наемный труд», который в настоящее время имеет форму трудового договора. Наемный труд в качестве товара должен отвечать требованиям потребительской ценности, договорному характеру заключения и свободой на рынке труда.

Следует подчеркнуть, что трудовому праву, как отрасли присущи характерные черты: признание примата международного права; возможность вторичной занятости; закрепление правом минимальных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, единство и дифференциация норм, регулирующих правоотношения в сфере немого труда.

Следовательно, нормами трудового права регулируются трудовые отношения работника с работодателем, возникающие в сфере применения труда, где участие работников в коллективном процессе труда осуществляется как их совместная трудовая деятельность в той или иной организации (физического лица работодателя), то есть объектом регулирования является живой труд, его условия, управление трудом.

Предметом трудового права являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Курсанты должны знать, какие конкретные отношения считаются трудовыми, а какие непосредственно связанные включены в предмет трудового права. Для этого уясняется ст.1 Трудового кодекса и определяются основные признаки отношений регулируемых трудовым законодательством. Однако, в вопросе определения тесно связанных отношений нет единого системного подхода, поэтому необходимо рассмотреть точки зрения ученых на включение объема общественных отношений в предмет трудового права.

Необходимо раскрыть вопрос сферы действия трудового права, обратив внимание на регулирование труда работающих собственников, где их деятельность основывается на действиях гражданских и трудовых норм.

В настоящее время с переходом к рыночной организации экономики и развитием рынка труда чисто трудовым отношениям, которые возникают из трудового договора, чисто придают форму гражданско - правовых отношений.

Недопущению подобному факту служит ст. 11 Трудового кодекса РФ констатирующая, что в случаях установленных судом к отношениям, возникающим на основании договора гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем применяются положения трудового законодательства. Курсанты должны внимательно изучить природу указанных договоров, поскольку это имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Основная линия разграничения пролегает по объекту регулирования, сфере действия, содержанию договоров. Необходимо показать подход к конструированию правовой системы трудовых отношений других стран мирового сообщества.

Особое внимание необходимо уделить анализу метода правового регулирования трудовых отношений. Важно выявить соотношение метода с регулируемым предметом, что обуславливает использование тех или иных способов воздействия на регулируемые общественные отношения. Необходимо вспомнить из общей теории права классификацию методов по характеру воздействия права на регулируемые отношения: императивный и диспозитивный; субординации и координации; автономный и авторитарный. Данный вопрос требует выделения основных черт метода трудового права: порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, юридическое положение участников трудового правоотношения; характера установления прав и обязанностей; способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей; специфика санкций.

Необходимо дать характеристику централизованного (государственного) и договорного регулирования трудовых отношений, рассмотреть соотношение

данных методов, установленное ст.8 ТК РФ. Однако метод не остается неизменным, метод всегда должен быть адекватным потребностям развития экономики, а также социальной и правовой защите работников. Необходимо рассмотреть мнение ученых о включении в трудовое право нового метода – социального партнерства. Отметить снижение объема централизованной регламентации за счет возрастания коллективно – договорного и индивидуально – договорного регулирования. Обратить внимание на запрещение снижения уровня государственных гарантий договорным путем. Курсанты должны уметь приводить примеры применения метода в различных правоотношениях, регулируемых трудовым правом. Важно обсудить современные взгляды о смешанной природе метода трудового права. Следовательно, механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений включает:

- 1) правовые средства воздействия на субъект права;
- 2) правовые средства, обеспечивающие действие права;
- 3) правовые средства реализации права;
- 4) правовые средства обеспечения поведения субъектов.

Уяснив материал о предмете и методе трудового права необходимо раскрыть построение системы трудового права. С теоретической и практической точки зрения необходима классификация правовых норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, где за основу деления берется определение нормами общих и отдельных элементов указанных отношений. Следует уяснить перечень институтов, включаемых в общую и особенную часть трудового права. Проанализировать структуру ТК РФ. Систему права необходимо отличать от системы трудового законодательства и системы науки трудового права.

Затем необходимо четко отделить отрасль трудового права от гражданского, административного права и права социального обеспечения, взяв за основу объект регулирования.

Необходимо рассмотреть современную классификацию источников трудового права: в зависимости от органов, их принявших; от сферы действия; срока действия и др. Обратить внимание на особенности источников трудового права, обусловленные спецификой предмета и метода отрасли.

Курсанты должны выяснить разветвленную систему нормативных актов трудового права, закрепленную в ст. 5 ТК РФ.

Особое внимание необходимо уделить характеристике отдельных источников трудового права. Главное место среди источников трудового права занимает Конституция РФ, закрепляющая основные принципы трудового права. Необходимо изучить закрепленные в ней права и свободы, реализуемые в сфере трудовых отношений. Эти положения находятся в следующих статьях: 7, 17, 18, 19, 30, 32, 34, 37, 40, 41, 45, 46, 55. Важно помнить, что Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ; ей не могут противоречить законы и иные правовые акты Российской Федерации.

В Конституции признается приоритет норм международного права и международных договоров (ст.15). Эти конституционные положения важны для

развития источников трудового права. В современных условиях приобретают большое значение правовые акты ООН – Всеобщая декларация прав человека (1948 г.); Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); Конвенции и рекомендации МОТ.

Важнейшим нормативным актом о труде является новый Трудовой кодекс РФ. Структура ТК по сути определяет структуру всего трудового права, отражающую требования переходного периода перехода в рыночные отношения. Курсантам необходимо уяснить эту структуру, включающую 6 частей, 14 разделов, 424 статьи. Необходимо обратить внимание на достаточно большое количество отсылочных положений, что связано с применением отдельных законов или подзаконных актов.

К законодательным актам, регулирующим трудовые отношения, относятся текущие законы, которые расширяют, углубляют и конкретизируют нормы ТК РФ. Курсантам следует иметь полный перечень законов, включающих нормы трудового права, как отраслевых, так и действующих в смежных сферах, призванных регулировать иные общественные отношения или отрасли экономики.

Следует рассмотреть нормативные акты, издаваемые федеральными органами исполнительной власти. Курсанты должны ориентироваться в их достаточно широком круге.

К законодательным актам, регуливающим трудовые отношения относятся законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации. Необходимо отметить высокую активность законодательного органа Ставропольского края в области законотворчества, касающегося вопросов труда. Нужно определить случаи, когда субъект РФ может принимать законы и иные нормативные акты в сфере наемного труда.

Особое место в системе юридической силы источников трудового права занимают акты органов местного самоуправления. Необходимо выявить круг вопросов, регулируемых трудовым правом, где органы местного самоуправления полномочны, издавать нормативные акты.

Особенностью трудового права является наличие огромного количества локальных актов. Следует уяснить, что в случаях предусмотренных ТК РФ, законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, работодателями при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение представительного органа работников. Локальные акты, ухудшающие положение работников по отношению с трудовым законодательством или принятые без соблюдения учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Особое место в системе источников трудового права занимают трехсторонние социально – партнерские соглашения и коллективные договоры. Их первостепенная регулирующая роль трудовых отношений будет возрастать в ближайшей перспективе. Эти нормативные акты призваны: 1) восполнению пробелов в законодательстве; 2) конкретизации норм законов и иных нормативных актов; 3) являться одной из форм реализации социального партнерства; 4) содержать нормы ответственности за неисполнение договорных обяза-

тельств; 5) сочетать публичные и частные интересы; 6) изменяться или прекращаться по согласованию всех участников договорного процесса.

Курсанты должны знать уровни заключаемых социально – партнерских соглашений и приводить примеры локальных актов, заключаемых и действующих в рамках конкретной организации.

Необходимо уяснить разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений закрепленного в ст. 6 ТК РФ. Курсанты должны обсудить высказываемые в научной литературе мнения отнесения трудового договора к источникам субъективных прав и обязанностей, выполняющего функцию реального регулятора трудовых отношений ( В.И.Усенин, Н.И. Дивсева, Е.Б. Хохлов), а также полемику о роли регулирования трудовых отношений судебной практикой и обыкновениями правоприменительной практики, которые играют роль делового своеобразного обычая, реально регулирующего социально - трудовые отношения ( заявления о приеме на работу, обходные листы).

При характеристике особенностей источников трудового права необходимо учитывать: 1) широкое участие профсоюзов в правотворческой деятельности, что выражается в учете мнения профсоюзов по проектам законодательных и иных нормативных актов, представительской функции в коллективных договорах и соглашениях, согласовании локальных актов; 2) наличие в системе нормативных актов о труде и заработной плате особой группы подзаконных актов, исходящих от специализированного функционального органа управления; 3) значительный массив локальных нормативных актов действующих в отдельных организациях; 4) наличие в структуре системы источников трудового права значительного числа актов Советского Союза, применяемых на территории Российской Федерации в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ; 5) отнесение трудового законодательства к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ 6) дифференциации нормативных источников трудового права на общие и специальные. Единство отражается в праве распространением общих норм на всех без исключения работников. Курсанты должны приводить примеры общего трудового законодательства. Дифференциация норм трудового права проводится по субъекту трудового правоотношения и объективным условиям труда. Специальные нормы направлены на регулирование труда отдельных категорий работников( женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, руководителей организаций, лиц с пониженной трудоспособностью), где дифференциация проходит по возрасту, полу, состоянию здоровья. Необходимо рассмотреть специальные нормы о работе в тяжелых, вредных, опасных условиях: работа вахтовым методом, в районах Крайнего Севера, надомников и других категорий, где дифференцируются условия труда, территориальное расположение работодателя, организационно – хозяйственные способности работодателя.

Курсантам необходимо уяснить соотношение между специальными и общими нормами трудового права и определить формы этого соотношения.

Затем необходимо рассмотреть вопрос действия нормативных правовых актов во времени, в пространстве, по кругу лиц. Следовательно, курсанты изучают Закон РФ « О порядке опубликования и вступления в силу федеральных законов, конституционных законов, актов палат Федерального Собрания // от 14.06.1994г. в редакции от 22.10.1999г. и иные акты, освещающие данный вопрос. Уточняются положения об обратной силе нормативных актов, возможности применения к трудовым отношениям аналогии закона и аналогии права. Выделяются лица, на которых законодательство о труде не распространяется. Изучается сфера действия нормативных актов; регулирование отношений, когда договором гражданско – правового характера, регулируются фактические трудовые отношения.

Следует обратить внимание курсантов на стремительное изменение трудового законодательства и необходимость следить за принимаемыми источниками.

### **Вопросы для самоконтроля.**

1. Какой труд регулируется нормами трудового права?
2. Какие характерные черты выделяют эту отрасль права среди других отраслей?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Каковы особенности метода трудового права?
5. Что понимается под системой трудового права?
6. Что служит основанием для отнесения институтов к общей или особенной частям трудового права?
7. Каково соотношение трудового права и смежных отраслей права?
8. Дайте понятие источников трудового права.
9. Назовите основания классификации источников трудового права?
10. Дайте основные положения Конституции РФ в сфере трудовых отношений?
11. Дайте структуру и характеристику Трудового кодекса РФ.
12. Дайте характеристику нормотворчества субъектов РФ.
13. Каково разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере труда?

### **Литература**

1. Андриановская И.И. Значение преемственности в формировании предмета трудового права как отрасли права //Юридический мир. 2009. № 3.
2. Андриановская И.И. Понятийный аппарат трудового права: преемственность и новизна //Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.
3. Гашкин, А.А. Проявление дифференциации в предмете трудового права // Трудовое право, 2007. - №10. - С.79-86.
4. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право, 2007. - №10. - С.43-56.

5. Ершова Е.А. Система и классификация форм трудового права в России // Трудовое право, 2007. - №10. - С.57-69.

6. Канунников А.Б. Правовая действительность жизни Трудового кодекса //Трудовое право. 2009. № 10.

7. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г. //Юридическое образование и наука. 2009. № 3.

8. Рубайло Э.А. Локальные акты в системе правовых актов Российской Федерации //Журнал российского права. 2010. № 5.

9. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010. № 5.

## **Тема 2. «Субъекты трудового права»**

*Семинар – 2 часа.*

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Работник как субъект трудового права.
3. Работодатель субъект трудового права.
4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.

### **Методические указания**

Изучая указанную тему необходимо обратиться к положениям теории государства и права о понятии субъекта права, правовом статусе субъектов права.

Курсантам необходимо усвоить понятие субъектов трудового права, их классификацию и правовой статус каждого субъекта, участвующего в трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Под субъективным составом трудовых и непосредственно связанных отношений понимают их участников. Конкретизация субъективного состава имеет два аспекта: определение круга лиц, которые могут быть субъектами трудового права; определение круга лиц, участников отдельных видов правоотношений. Курсанты должны уметь систематизировать субъектов трудового права, выделяя из них основных, коллективных субъектов и субъектов отдельных правоотношений.

Далее необходимо дать характеристику отдельным субъектам трудового права. Начинать характеристику необходимо с работника помня, что всякий живой труд требует волевой личной деятельности человека и непосредственно осуществляется им. Это связано с использованием способности к труду, которая рассматривается как фактическая способность работать систематически, что связано с понятием правосубъектности. Условия возникновения правосубъектности делятся на 2 группы – материальные и формальные.

*Материальные условия* обеспечивают фактическую возможность данного лица быть субъектом трудового права;

*Формальные условия* сводятся к акту признания за данным лицом свойств субъекта права.

Необходимо разобрать составляющие элементы понятия правосубъектности работника и уяснить, что в отличие от гражданского права в трудовом праве правоспособность и дееспособность не разделены во времени, а возникают одновременно.

Необходимо помнить, что каждый человек в РФ, согласно Конституции (ст.37) вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, и все они обладают равной трудовой правосубъектностью, приуроченной к достижению 16-летнего возраста. Равная для всех трудовая правосубъектность может быть ограничена только для тех лиц, которые по приговору суда лишены права занимать определенную должность или заниматься определенным родом занятий. Возможны законодательные ограничения трудовой правосубъектности иностранных граждан и лиц без гражданства.

Необходимо дать понятие работника, закреплено в ст.20 ТК РФ, рассмотреть нормы, разрешающие вступать в трудовые правоотношения ранее шестнадцатилетнего возраста. Курсанты должны знать условия, необходимые для вступления субъектов в правоотношения в сфере труда до достижения шестнадцатилетнего возраста.

Необходимо дать полную характеристику правового статуса работника, как субъекта трудовых и тесно связанных отношений через основные права и обязанности работников, реализацию их субъективных прав и наступления ответственности за неправомерные действия. Необходимо уделить внимание положениям Конституции и ст. 21 ТК РФ.

Необходимо дать классификацию граждан, как субъектов трудового права выделив: общий и специальный субъект; по отношению к средствам производства организации выделить наемных работников и работающих собственников; дать иную дифференциацию: молодой специалист, несовершеннолетний, инвалид, и др.

Курсантам необходимо знать специфические черты, характеризующие отдельных субъектов и ограничения, установленные законом при применении труда отдельных категорий граждан.

Субъектами трудового права выступают иностранные граждане и лица без гражданства, где их статус регулируется Указом Президента РФ от 16.12.1993г.

«О привлечении и использовании иностранной рабочей силы в РФ».

Затем необходимо перейти к характеристике работодателя, дав его определение (ст.20 ТК РФ). В качестве работодателя могут выступать организации любой формы собственности, физическое лицо, а также в случаях, установленных федеральным законом, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя необходимо знать, ознакомившись со ст. 22 ТК РФ.

Работодатель как субъект трудового права должен также обладать правосубъектностью которую организация приобретает с момента государственной регистрации ее как юридического лица, закрепленного в ГК РФ. Необходимо

провести межпредметные связи с гражданским правом по теме «Юридические лица». Необходимо обратить внимание на комплексный характер правосубъектности работодателей и перечислить ее элементы. Курсанты должны ориентироваться в понятиях, регламентируемых гражданским, а также трудовым правом, таких как реорганизация, ликвидация юридического лица, физического лица – предпринимателя; удовлетворении требований кредиторов при ликвидации и др.

Затем необходимо перейти к характеристике коллективных субъектов трудового права.

Юридические лица осуществляют правоспособность через свои органы управления – администрацию. Необходимо знать какие субъекты включаются в состав администрации.

Следует подчеркнуть, что администрация и иные субъекты, не отнесенные нами к категории основных, относятся к вспомогательным субъектам. Сущность данных субъектов трудового права заключается в том, что их правосубъектность либо является производной от основных субъектов, либо направлена на обслуживание функционирования основных субъектов в сфере труда.

Важную роль в сфере труда играют профсоюзы, имеющие целью защиту коллективных интересов наемных работников. В основе их правосубъектности имеет право лиц наемного труда на объединение, поэтому их правосубъектность производна от трудовой правосубъектности работника и носит служебный характер. Основные права и обязанности профсоюза следует изучить содержащихся в главах 3 и 58 ТК РФ, Законе РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

Трудовой кодекс не выделяет такого субъекта трудового права, как трудовой коллектив. Однако в главе 8 ТК РФ закреплено право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. Достаточно много статей Трудового Кодекса РФ обращаются к понятию представительного органа работников, при отсутствии профсоюза. Отсюда следует, что трудовой коллектив, имеющий выборный орган работников может являться субъектом трудового права. Также в отдельных организационно – правовых формах организаций где есть работники – собственники, посредством общего собрания они могут выступать субъектом трудового права – трудовым коллективом.

Далее следует охарактеризовать субъектов отдельных правоотношений, входящих в предмет трудового права.

Органы по разрешению трудовых споров выступают субъектами права в основном в охранительных и процессуальных правоотношениях. Индивидуальные трудовые споры разрешаются КТС, районными ( городскими) судами, вышестоящими должностными лицами или вышестоящими организациями. Коллективные трудовые споры урегулируются примирительными комиссиями, посредником, трудовым арбитражем.

В качестве субъекта, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде выступает Федеральная ин-

спекция труда ( ст. 354-361 ТК РФ) и специализированные органы контроля и надзора (ст.366-369 ТК РФ).

В правоотношениях по трудоустройству субъектом Трудового права выступает государственная служба занятости, полномочия которой закреплены в законе РФ «О занятости населения в РФ».

В правоотношениях социального характера, принимают участие как субъекты трудового права, объединения работников, объединения работодателей, в лице их представителей и специфический субъект – государство в лице государственных органов исполнительной власти различных уровней.

Полномочия Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально – трудовых отношений, регулируются соответствующим законом и ст. 35 ТК РФ.

Субъектом трудового права может выступать и учебное заведение в правоотношениях по подготовке, переподготовке кадров и повышении квалификации.

### **Вопросы для самоконтроля:**

1. Дайте понятие субъекта трудового права.
2. Дайте классификацию субъектов трудового права.
3. Охарактеризуйте элементы трудовой правосубъектност.
4. Дайте характеристику правового статуса работника, как субъекта трудового права.
5. Дайте характеристику субъекта – работодателя.
6. Дайте характеристику коллективным субъектам трудового права.
7. Дайте характеристику отдельным субъектам трудового права, вступающих в непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.

### **Литература**

1. Архипов В.В Место и значение трудового договора в регулировании и организации трудовых отношений: теория и практика //Законодательство и экономика. 2009. № 7.
2. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве //Трудовое право. 2009. № 3.
3. Дмитриев М. Реформа трудовых отношений в Российской Федерации // Ваше право. 1998. № 4.
4. Крылов К.Д. Роль трудового договора в установлении условий труда и определении содержания трудового отношения // Библиотека Российской газеты. 1999. № 19.
5. Петров А.Я. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников и система российского трудового права // Трудовое право, 2007. - №10. - С.16-31
6. Скребенков, Н. Современное состояние системы пенсионного обеспечения в России // Власть, 2007. - №9. - С.30-32.
7. Сойфер В.Г Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении //Трудовое право. 2009. № 4.

8. Стороны правоотношения из пенсионного договора // Хозяйство и право, 2007. - №9. - С.115-125.
9. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право. //Государство и право. 1996. №7. С. 75.
10. Тлесова А.В Плюсы и минусы ученического договора //Юрист. 2009. № 4.
11. Хачатрян Г.В. Процедурные правоотношения в трудовом праве. Вестник МГУ. Серия Право. 1991. №5. С. 61.
12. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право, 2007. - №10. - С.32-37..

#### **Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда**

Семинар

Время 2 часа

1. Понятие, принципы и формы социального партнерства
2. Стороны социального партнерства
3. Коллективные переговоры
4. Коллективные договоры
5. Соглашения
6. Ответственность сторон социального партнёрства
7. Участие работников в управлении организацией

#### **Литература**

1. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) «Об объединениях работодателей» (принят ГД ФС РФ 30.10.2002) //Консультант Плюс.
2. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Консультант Плюс.
3. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-но – трудовых отношений. ФЗ от 1. 05. 99. № 92. //СЗ РФ. 1999. №18. Ст. 2218.
4. Васьков В.С., Гарипов Р.С Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников //Трудовое право. 2009. № 9.
5. Молотников А.Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт //Предпринимательское право. 2010. № 2.
6. Парягина О.А Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда //Журнал российского права. 2009. № 10.
7. Парягина О.А. Коллизии в правовом регулировании административной ответственности сторон социального партнерства //Административное право. 2009. № 3.
8. Соловьева Д.Е. Ноу-хау, или работник участвует в управлении производством работодателя – физического лица: опыт за рубежом и в России // Юрист 2004 № 12. С. 34- 37.

9. Социально трудовые отношения: теория и практика развития // Трудовое право 2005 № 3. С. 4 -6.

10. Сошникова Т.А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов //Трудовое право. 2009. № 12.

11. Стрижаков Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства // Трудовое право, 2007. - №10. С.87-92.

12. Хачатурян Ю.А. Срочный трудовой договор //Трудовое право. 2009. № 12.

### **Методические указания**

Одним из принципиально новых направлений формируемой правовой системы регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития Российского государства является расширение сферы и укрепления правовых основ их коллективно-договорного регулирования. При изучении этого вопроса курсанты должны опираться на усвоенные ранее положения о методах регулирования социально-трудовых отношений.

При изучении первого вопроса, курсантам необходимо внимательно ознакомиться с основными принципами, сформулированными в законе о коллективных договорах и соглашениях. Так, раскрывая содержание первого принципа- соблюдение норм законодательства,- важно учесть, что процедура ведения переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений является предметом регулирования федерального закона. В данном случае также имеются в виду верховенство закона в процессе договорного регулирования и обязательность соблюдения этого принципа. При изложении других принципов курсантам необходимо самостоятельно, используя имеющуюся учебную и специальную литературу, раскрыть их содержание.

Рассматривая третий и четвертый вопросы, важно учесть понятие коллективного договора как традиционно демократическую форму участия профсоюзов в регулировании условий труда, заработной платы и защиты трудовых и социально-экономических интересов работников.

Особое внимание следует уделить порядку, срокам разработки и заключения, а также действию коллективных договоров.

### **Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.**

*Семинар – 2 часа.*

1. Понятие и формы занятости населения.
2. Правовой статус безработного.
3. Государственная политика в области содействия занятости населения.
4. Права граждан в области занятости и гарантии их реализации
5. Пособие по безработице.
6. Органы занятости населения. Их компетенция.

## Методические указания

Данная тема в курсе трудового права сравнительно новая. По данной теме надо тщательно изучить законодательство о занятости населения в РФ, где дается понятие занятости, ее формы, раскрывается правовой статус безработного. Поскольку правовой статус безработного включает его основные права и обязанности и их гарантии, то надо усвоить это по законодательству.

Надо знать, как определяется и выплачивается пособие по безработице, его размер и сроки выплаты. В каких случаях это пособие может быть уменьшено, отложена и приостановлена выплата его и когда прекращается эта выплата.

Законодательство о занятости подробно регламентирует права и обязанности государственной службы занятости и ее органов на местах. Последний вопрос посвящен также характеристике полномочий органов занятости населения.

## Литература

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007) //Консультант плюс.
2. Постановление Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (ред. от 14.12.2006) «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» //Консультант плюс.
3. Козлова Т.А. Государственные гарантии граждан потерявших работу и заработок ( конвенция МОТ и зарубежный опыт) //Трудовое право 2005 № 3. С. 7 – 18.
4. Козлова Т.А. Государственные гарантии граждан потерявших работу и заработок ( российский опыт) // Трудовое право 2005 № 4. С. 12 – 21.
5. Немченко О.В. Механизм правового регулирования лицензирования деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами России //Законодательство и экономика. 2010. № 7.
6. Серегина Л.В. Финансовые гарантии прав ищущих работу и безработных граждан //Журнал российского права. 2009. № 5.
7. Симанович Л.Н. Основные направления политики государства в области занятости. Выплата пособий по безработице //Налоги (газета). 2009. № 26.
8. Фофанова Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции социального государства //Современное право. 2009. № 5.

## Тема 6. Трудовой договор

*Семинар --4 часа*

1. Понятие содержание, стороны трудового договора.
2. Общий порядок заключения трудового договора.
3. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор.
4. Перевод на другую работу. Отличие перевода от перемещения. Отстранение от работы.

5. Общие основания прекращения трудового договора.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
9. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил приёма.
10. Увольнение работников. Гарантии и компенсации работникам в связи с увольнением.

### **Методические указания**

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: как соглашение о труде в качестве работника; как юридический факт; как один из центральных институтов трудового права. Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов отдельно.

После изучения понятия трудового договора, курсантам следует перейти к рассмотрению содержания трудового договора. Здесь следует обратить внимание на совокупность необходимых и дополнительных условиях (непосредственных и производных).

Отвечая на второй вопрос, необходимо изучить общий порядок заключения трудового договора, выделить гарантии при приеме на работу.

Третий вопрос посвящен классификации трудовых договоров, особое внимание следует уделить особенностям отдельных видов трудовых договоров.

Четвертый вопрос посвящен изменению трудового договора, а именно переводам на другую работу. Здесь важно уяснить не только понятие перевода, но его отличие от перемещения, отстранение от работы. Трудовое законодательство связывает понятие перевода прежде всего с изменением места работы работника, его трудовой функции (специальности, квалификации, должности).

Последующие вопросы посвящены основаниям прекращения трудового договора. Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований.

Кроме того, курсант должен хорошо усвоить, каков порядок оформления увольнения и производства расчета, что из себя представляет выходное пособие, в каких случаях оно выплачивается.

### **Литература**

1. Бойченко, Т.А. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника, признанием его умершим или безвестно отсутствующим(п.6ч.1ст.83 ТК РФ) // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.10-15.
2. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии //Трудовое право. 2009. № 10.

3. Максимов Е.А. Трудовой договор: вопросы и комментарии //Трудовое право. 2009. № 8.
4. Маркина В. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя //Законность. 2009. № 4.
5. Никифорова Н.А. Отстранение от работы //Подготовлен для системы Консультант Плюс. 2009.
6. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником //Журнал российского права. 2010. № 6.
7. Петров А.Я. Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ //Законодательство и экономика. 2009. № 5.
8. Петров А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ //Законность. 2010. № 4.
9. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации //Трудовое право. 2009. № 9.
10. Пресняков М.В. Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей //Трудовое право. 2009. № 11.
11. Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) //Трудовое право. 2009. № 12.
12. Феофилактов А.С. Проблемы теории и практики увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка //Трудовое право. 2009. № 6.
13. Хачатурян Ю.А. Испытание при приеме на работу //Трудовое право. 2009. № 11.

### **Тема 7. Рабочее время и время отдыха**

*Семинар -2 часа*

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим и учёт рабочего времени.
3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Дежурства.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска.

### **Методические указания**

Приступая к изучению данной темы, надо иметь в виду, что рабочее время и время отдыха – это правовые категории, которые находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности. Это проявляется в том, что установление федеральным законом продолжительности рабочего времени работающему по тру-

довому договору является одной из важных гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в Конституции РФ.

Первый вопрос посвящен понятию рабочего времени и основной классификации продолжительности рабочего времени – нормальной, сокращенной, неполной.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени, а это в свою очередь, помогает правильно определить правовую природу работы сверх установленной продолжительности рабочего времени.

При изучении вопросов времени отдыха надо обратить внимание на его понятие и виды, предусмотренные в действующем законодательстве и раскрываемые в учебной литературе.

### **Литература**

1. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (ред. от 01.02.2005) «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребёнка» //Консультант плюс.
2. Бойченко Т.А. Право на отдых: некоторые аспекты реализации //Культура: управление, экономика, право. 2009. № 2.
3. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха» (Подготовлен для системы Консультант Плюс, 2005).
4. Мамедов О.Д. Режим рабочего времени и его основные правовые формы //Трудовое право. 2009. № 4.
5. Миронов В.И. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией: реализация права на отпуск при увольнении // Трудовое право 2005 № 4. С 73 – 75.
6. Михайлов И.Работа в выходной //ЭЖ-Юрист. 2010. № 17.
7. Мошкович М., Захаров В. Отпуск по-русски //ЭЖ-Юрист. 2010. № 27.
8. Новиков Е.А. Новый порядок расчёта компенсации за неиспользованный отпуск //Трудовое право. 2007.№ 6.
9. Семенихин В.В. Отпуска //Налоги (газета). 2009. № 19.
10. Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения //Юрист. 2009. № 7.
11. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха //Консультант Плюс.
12. Терехова Ю.К. Отпуск по новому //Трудовое право. 2007. № 3.
13. Чашин А. Н. К вопросу о правомерности осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска // Юрист 2005 № 3. С 49.

### **Тема 8. Правовое регулирование заработной платы**

*Семинар - 2 часа*

1. Понятие заработной платы, тарифной ставки, оклада.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

3. Формы оплаты труда.
4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

### **Методические указания**

При изучении данной темы необходимо выявить характерные признаки, позволяющие выделить заработную плату как особую форму оплаты труда работников, изучить основные элементы её правовой организации в условиях рыночной экономики.

Курсанты должны уяснить понятие заработной платы как экономической, так и юридической категории, понятие оплаты труда (ст. 129 ТК РФ). Отделить заработную плату от гарантийных и компенсационных выплат; вознаграждения по гражданско-правовым договорам. Курсанты должны ориентироваться в составляющих заработную плату частях, роли методов Трудового права в её установлении, основных государственных гарантиях по оплате труда, закрепленных в ст. 130, 132 ТК РФ.

При изучении правовой организации оплаты труда работников уясняется понятие тарифных и бестарифной системы оплаты труда. Размер оплаты зависит от содержания, сложности труда, квалификации работника, условий труда, его количества.

Необходимо рассмотреть элементы тарифной системы оплаты труда: тарифная ставка, тарифная сетка, тарифный коэффициент, справочники, тарифные надбавки, доплаты, районные коэффициенты.

Необходимо рассмотреть особенности оплаты труда отдельных категорий работников, регулируемых специальным законодательством: «Об основах государственной службы в РФ», «О статусе судей в РФ», «О прокуратуре», «О высшем и послевузовском образовании» и др.

Следует также обратить внимание на то, что российское трудовое законодательство предусматривает индексацию заработной платы (ст. 134 ТК РФ) установление стимулирующих труд выплат (ст. 144 ТК РФ).

Рассматривая системы заработной платы, следует обратить внимание на нормативные акты, регулирующие их; знать содержание каждой из систем.

Курсантам необходимо обратить внимание на оплату труда при отклонении от нормальных условий работы. Для этого необходимо подробно рассмотреть ст. 146-158 ТК РФ.

Учитывая, что заработная плата является основным источником удовлетворения личных и общественных потребностей работников и их семей, трудовое право строго охраняет право на ее получение. Удержание из заработной платы допускаются только в случаях, прямо предусмотренных в законе. Поэтому курсантам необходимо знать случаи, при которых допускаются удержания, размеры и порядок удержаний (ст. 137-138 ТК РФ).

В завершение изучения темы курсанты должны познакомиться с определением и конкретным исчислением средней заработной платы (ст. 139 ТК РФ), а также с порядком и сроками выплаты заработной платы.

Необходимо обратить внимание на фактическое неисполнение норм, регулирующих институт заработной платы и установление законодательством ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Необходимо глубоко изучить ст. 143 ТК РФ.

### **Литература**

1. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 22.08.2004) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации (принят ГД ФС РФ 10.10.1997) //Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «О минимальном размере оплаты труда» (принят ГД ФС РФ 02.06.2000) //Консультант плюс.
3. Федеральный закон от 04.02.1999 № 22-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (принят ГД ФС РФ 02.12.1998) //Консультант плюс.
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» //Консультант плюс.
5. Жуков А.Л. Положение о премировании / А.Л.Жуков // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.70-80.
6. Зайцева О.Б. Заработная плата или ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Трудовое право 2005 № 5. С. 14 – 22.
7. Лушникова М.В., Поваренков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы //Трудовое право. 2009. № 6.
8. Максуров А.А. Координационная деятельность прокурора по защите права граждан на оплачиваемый труд / А.А.Максуров // Трудовое право, 2007. - №10. - С.3-7.
9. Миронов В.И. Оплата труда в ночное и вечернее время должна производиться в повышенном размере //Трудовое право. 2009. № 12.
10. Миронов В.И. Правовое заключение на судебные постановления об отказе в выплате надбавки в связи с введением нового штатного расписания организации // Трудовое право, 2007. - №10. - С.70-71
11. Петров А.Я.) Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности //Законодательство и экономика. 2010. № 7.
12. Яковлев Р.А. Премии за основные результаты деятельности // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.60-69.

### **Тема 9. Трудовая дисциплина**

#### *Семинар 2 часа*

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.
2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и администрации.

4. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.
5. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников.
6. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования, снятия.

### **Методические указания**

Изучение данной темы следует начать с уяснения понятия «трудовая дисциплина» как правовая категория: как один из основных принципов; как элемент трудового правоотношения; как институт трудового права; как фактическое поведение, т. е. уровень соблюдения всеми на производстве дисциплины труда.

Второй и третий вопросы посвящены правовым методам обеспечения трудовой дисциплины и правовому регулированию внутреннего трудового распорядка. Трудовой распорядок определяется через правила внутреннего трудового распорядка в организации. С учетом специфики организации закрепляются основные обязанности сторон трудового правоотношения, устанавливаются порядок использования рабочего времени, поощрения за успехи, меры взыскания и др. В некоторых отраслях для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволяет перейти к рассмотрению мер поощрения за успехи в труде и порядку их применения.

Пятый и последующие вопросы посвящены дисциплинарной ответственности работников. Она является одним из видов юридической ответственности. В основе лежит конкретный дисциплинарный проступок. Это – противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей. Следует знать, что действующее трудовое законодательство предусматривает два вида такой ответственности: общую и специальную. Следует детально изучить эти виды, показать их различие.

Завершая изучение темы необходимо уделить внимание рассмотрению мер взыскания за нарушение трудовой дисциплины, усвоить порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий.

### **Литература**

1. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 22.08.2004) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации (принят ГД ФС РФ 10.10.1997) //Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «О минимальном размере оплаты труда» (принят ГД ФС РФ 02.06.2000) //Консультант плюс.
3. Федеральный закон от 04.02.1999 № 22-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (принят ГД ФС РФ 02.12.1998) //Консультант плюс.
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» //Консультант плюс.

5. Жуков А.Л. Положение о премировании / А.Л.Жуков // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.70-80.
6. Зайцева О.Б. Заработная плата или ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Трудовое право 2005 № 5. С. 14 – 22.
7. Лушникова М.В., Поваренков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы //Трудовое право. 2009. № 6.
8. Максуров А.А. Координационная деятельность прокурора по защите права граждан на оплачиваемый труд / А.А.Максуров // Трудовое право, 2007. - №10. - С.3-7.
9. Миронов В.И. Оплата труда в ночное и вечернее время должна производиться в повышенном размере //Трудовое право. 2009. № 12.
10. Миронов В.И. Правовое заключение на судебные постановления об отказе в выплате надбавки в связи с введением нового штатного расписания организации // Трудовое право, 2007. - №10. - С.70-71
11. Петров А.Я.) Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности //Законодательство и экономика. 2010. № 7.
12. Яковлев Р.А. Премии за основные результаты деятельности // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.60-69.

### **Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

*Семинар -2 часа*

1. Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора. Условия наступления материальной ответственности.
2. Понятие и виды материальной ответственности работника перед работодателем.
3. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей.
6. Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению. Возмещение морального вреда.

#### **Методические указания**

Для того чтобы правильно понять поставленные для изучения вопросы, необходимо прежде всего подчеркнуть, что Конституция РФ (ст.8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности.

Надо иметь в виду, что материальная ответственность также считается самостоятельным видом юридической ответственности. Обязанность работника возместить ущерб наступает независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Отвечая на первый вопрос, особое внимание следует уделить условиям наступления материальной ответственности: наличию прямого действительного ущерба; противоправности поведения работника; причинной связи между наличием ущерба и противоправным поведением; виной работника.

Второй и последующие вопросы посвящены классификации материальной ответственности: материальная ответственность работника перед работодателем и материальная ответственность работодателя – работником. Особое внимание следует уделить порядку возмещения ущерба, возможности компенсации морального вреда.

### **Литература**

1. Гражданское право. Т.2. Под ред. Е.А. Суханова М., 2006. С.359.
2. Горячев А.С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика 2005 № 5. С. 47 – 49.
3. Губенко А. Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы //Законность. 2006. № 12.
4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части второй Гражданского Кодекса РФ. М., 2006. С. 737.
5. Долгова М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя //ГроссМедиа.2007. Консультант плюс
6. Корнийчук Г.А. Материальная ответственность работника //Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2006.
7. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю, по новому Трудовому Кодексу РФ //Трудовое право. 2002. № 3. С. 57, № 4. С. 8.
8. Симанович Л.Н. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия //Юрист. 2009. № 8.

### **Тема 11. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде**

*Семинар -4 часа*

1. Понятие и значение охраны труда.
2. Права и обязанности работодателя по охране труда.
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
4. Правомочия государственных органов в области охраны труда.
5. Понятие и сущность надзора и контроля в области охраны труда.
6. Государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
7. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.

### **Методические указания**

Изучение данной темы следует начать с определения понятия охраны труда как правового института трудового права. Важное значение имеет характеристика основных принципов государственной политики в области охраны труда. Необ-

ходимо также изучить систему организационно-правовых мероприятий по охране труда на предприятиях. Содержанием права на охрану труда являются, прежде всего права и обязанности работника и работодателя по охране труда.

Курсантам следует ознакомиться с действующей системой нормативно-правовых актов, содержащих общие требования по охране труда, которые систематизируются в единых межотраслевых и отраслевых правилах по охране труда, санитарных правилах и нормах, обязательных для работодателя, разрабатываемых и утверждаемых в соответствии с Положением о порядке разработки и утверждении правил и инструкций по охране труда.

Затем необходимо изучить порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, полномочия государственных органов в области охраны труда. Изучая особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью необходимо, прежде всего, усвоить положения трудового законодательства, содержащиеся в четвертой части ТК РФ.

Следующие вопросы посвящены понятию и сущности и видам надзора и контроля в области общественно-трудовых отношений, регулируемых трудовым правом. При изучении данных вопросов следует внимательно ознакомиться с полномочиями органов государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Особое внимание при этом необходимо уделить взаимодействию органов внутренних дел с органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

### Литература

1. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1), (ред. от 18.10.2007), (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2008) //Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 24.07.2007) «О прокуратуре Российской Федерации» //Консультант плюс.
3. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 05.09.2007) «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости» « //Консультант плюс
4. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний» //Консультант плюс
5. Виговский Е.В. Требования и гарантии охраны труда. Налогообложение компенсационных выплат // Трудовое право, 2007. - №9. - С.48-58.
6. Дети: защита от эксплуатации // Труд и право, 2007. - №22. - С.2-91.  
Кошлев Д.А. Федеральная инспекция труда: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства //Трудовое право. 2009. № 12.
7. Мамытов Е.Г. Правовая и социальная ответственность бизнеса за обеспечение безопасных условий труда работников // Трудовое право, 2007. - №9. - С.38-47.
8. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве //Административное право. 2009. № 4.

9. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве //Трудовое право. 2009. № 9.
10. Петров А.Я. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства (о новой концепции главы 57 ТК РФ) //Трудовое право. 2009. № 2.
11. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции //Трудовое право. 2009. № 9.
12. Филатова А.В. Вопросы реализации процедур государственного контроля, надзора за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право, 2007. - № 9. - С. 3-10.

## **Тема 12. Трудовые споры**

*Семинар - 2 часа*

1. Понятие и классификация трудовых споров.
2. Причины возникновения трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
4. Рассмотрение трудовых споров в КТС.
5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
6. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
7. Коллективные трудовые споры.
8. Забастовка. Реализация права на забастовку.

### **Методические указания**

Изучение данной темы следует начать с анализа ч.4 ст. 37 Конституции РФ, где закреплено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Рассматривая понятие трудовых споров, следует уяснить, что не любое разногласие между работником и работодателем можно рассматривать как трудовой спор, а только то, которое передано на разрешение в юрисдикционный орган. Необходимо знать, что наиболее полную характеристику трудовых споров можно получить при изучении принципов рассмотрения трудовых споров. Важное значение в науке трудового права имеют различные основания классификации трудовых споров, которые можно сгруппировать: 1) по субъектному составу, 2) по предмету, 3) по характеру спорного правоотношения.

Рассматривая причины возникновения трудовых споров необходимо исходить из того, что согласно устоявшейся точки зрения в трудовом праве трудовые споры всегда возникают из трудового правонарушения (реального или мнимого) и поэтому причины трудовых споров, как и причины правонарушений можно разделить на объективные и субъективные, отдавая предпочтение в зависимости от сложившейся ситуации тем или иным.

После изучения этих вопросов курсантам следует перейти к порядку рассмотрения индивидуальных, а затем коллективных трудовых споров. Здесь следует обратить внимание на органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры. Отвечая на последний вопрос, необходимо, прежде всего, изучить законодательные требования к проведению забастовки, а также условия и процедуру признания забастовки незаконной.

## Литература

1. Андриановская И.И. Регламентация трудовых споров: история и современность //История государства и права. 2010. № 10.
2. Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» //Российская юстиция. 2009. № 3.
3. Джафаров З.И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) //Трудовое право. 2009. № 3.
4. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подынститута), индивидуальные трудовые споры //Трудовое право. 2009. № 4.
5. Костян И.А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов //Трудовое право. 2009. № 6.
6. Кудрявцева Т.С. Некоторые проблемы классификации и применения материальных и процессуальных норм (на примере отдельного трудового спора) //Трудовое право. 2009. № 3.
7. Ломакина Л.А. Особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с разглашением охраняемой законом тайной // Российская юстиция, 2007. - №8. - С.24-27.
8. Луговик С.В. Проблемы защиты трудовых прав работников органов внутренних дел // Российский следователь, 2007. - №18. - С.24-27.
9. Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников //Социальное и пенсионное право. 2009. № 1.
10. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции //Трудовое право. 2009. № 9.
11. Сенников Н.М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики //Трудовое право. 2009. №№ 4, 5.
12. Феофилактов А.С. Особенности рассмотрения судами споров, связанных с увольнением работников в связи с их несоответствием занимаемой должности //Трудовое право. 2009. № 9.

## **Методические рекомендации по самостоятельной (внеаудиторной) работе курсантов и слушателей**

### *1. Цели, задачи и формы самостоятельной (внеаудиторной) работы курсантов и слушателей.*

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы курсантов и слушателей является обучение их навыкам работы с научно-теоретической литературой и практическими материалами, необходимыми для углубленного изучения курса преподаваемой дисциплины, а также развитие у них устойчивых способностей к самостоятельному (без помощи преподавателя) изучению и изложению полученной информации.

В связи с этим основными задачами самостоятельной (внеаудиторной) работы курсантов и слушателей, изучающих гражданско-правовые дисциплины, являются:

- продолжение изучения дисциплины в домашних условиях по программе, предложенной преподавателем;
- выработка устойчивого интереса и навыков работы с нормативными актами, с учебной и научной юридической литературы, с арбитражной и судебной практикой.

Изучение и изложение информации, полученной в результате изучения научно-теоретической литературы и практических материалов, предполагает как развитие у обучаемых владения навыками устной речи так и способностей к четкому изложению материала.

Правильная организация самостоятельной (внеаудиторной) работы курсантов и слушателей дает преподавателю возможность обеспечить углубленное изучение тех вопросов программы, на которые не хватает времени в рамках аудиторных занятий.

Основными формами самостоятельной (внеаудиторной) работы курсантов и слушателей являются:

- подготовка рефератов по отдельным темам программы;
- участие в научных конференциях;
- написание контрольных работ по учебным дисциплинам кафедры;
- выполнение практических заданий;
- организация и проведение деловых игр во внеаудиторное время.

В рамках ряда форм самостоятельной работы курсантов и слушателей (подготовка рефератов по отдельным темам программы, участие в научных конференциях и т.д.) основное внимание необходимо уделять следующим принципиальным вопросам.

1. Чтение по рекомендации преподавателя новейших монографических изданий по изучаемому курсу, а также наиболее значимых научных статей в юридических журналах; конспектирование этих работ с последующим докладом и обсуждением на практических занятиях или на научной конференции.

2. Составление кратких обзоров поступлений новой литературы и нормативных правовых актов. Итоги таких обзоров должны критически обсуждаться на практических занятиях.

3. Составление краткого словаря основных терминов, категорий и понятий изучаемой дисциплины.

4. Составление проектов договоров и нормативных документов в качестве домашних заданий с учетом изучаемой тематики. Подготовленные таким образом документы рассматриваются на занятиях, где разбираются их наиболее сильные и слабые стороны.

5. Составление логических схем изучаемой учебной дисциплины на основании учебника, что способствует более качественному зрительному восприятию структуры изучаемой дисциплины, их логической последовательности в изучении.

## 2. Отдельные формы самостоятельной (внеаудиторной) работы.

**Участие в научных конференциях.** Участие в научной конференции имеет своей целью дать курсанту (слушателю) возможность приобрести навыки научной работы, связанные со способностью публично высказывать на высоком теоретическом уровне свои суждения и делать обоснованные теоретические выводы, основанные на глубоком изучении и обобщении мнений, высказанных в научно-теоретической литературе различными авторами, а также анализе нормативного материала и правоприменительной практики.

Участие в таких конференциях не предполагает массовости. Привлечение курсантов к такой форме самостоятельной работы осуществляется преподавателем на основании учебной работы курсанта (слушателя).

Основой доклада на научной конференции, безусловно, являются материалы реферата или курсовой работы, однако поскольку доклад представляет собой устную форму изложения, он не должен превратиться в простой пересказ этих работ. Кроме того, необходимо иметь в виду, что время доклада на научной конференции строго ограничено (не более 10 - 15 минут), поэтому указанные ранее материалы всегда представляют собой лишь основу для доклада, но не его содержание.

Подготовка доклада для выступления на научной конференции предполагает тщательный отбор материалов, содержащихся в реферате или курсовой работе с точки зрения их актуальности, новизны и неизученности в науке, а также дискуссионности поставленной проблемы. В связи с этим в докладе после чрезвычайно краткого вступления с изложением актуальности предлагаемой вниманию аудитории проблемы должны быть представлены положения научного характера, подтверждающиеся анализом высказанных в научной литературе точек зрения, тенденций соответствующей правоприменительной практики, а также иных практических материалов.

**Организация и проведение деловых игр во внеаудиторное время.** Основной целью проведения деловых игр во внеаудиторное время является привитие курсантам навыков решения конкретных юридических вопросов и накопление ими практического опыта в решении процедурных вопросов на основе создания конкретных деловых ситуаций, максимально приближенных к реальным жизненным условиям.

Исходным материалом для организации и проведения деловых игр во внеаудиторное время может являться задача, ситуация или конкретное дело. Однако в любом случае деловая игра предполагает участие максимального количества участников и распределение между ними определенных ролей.

В ходе деловой игры преподаватель анализирует действия курсантов, обращает их внимание на допущенные пробелы и недостатки в решении поставленной проблемы.

**Написание реферата.** В процессе обучения курсантам и слушателям рекомендуется подготовить рефераты, которые представляют собой краткое изложение сущности какой-либо проблемы.

Реферат является и самостоятельным научным исследованием, написание его имеет своей целью помочь курсантам и слушателям глубже усвоить отдельные институты и отрасли права.

Выбор темы осуществляется самостоятельно или ее определяет преподаватель. Тема должна носить проблемный характер, рассматривать оригинальный или малоизвестный вопрос, желательный с его профессиональной деятельностью.

Подготовку работы следует начать после предварительного изучения рекомендованной литературы: нормативных актов, учебников, монографий, научно-исследовательских статей.

Перед написанием работы необходимо составить план.

При использовании в реферате цитат, необходимо сделать ссылки на соответствующие источники, оформляя их сносками.

В целом работа над рефератом должна носить творческий исследовательский характер. При подготовке реферата используются не менее пяти источников. Объем реферата составляет 15-20 страниц (через два интервала).

Реферат представляется на кафедре в установленные сроки.

Примерная форма реферата включает:

- титульный лист,
- план (введение, основное содержание, заключение),
- список использованной литературы и источников.

Во введении следует обосновать актуальность темы исследования, раскрыть ее теоретическую и практическую значимость.

В основной части рекомендуется изложить конкретный материал, его теоретическое обобщение и анализ. Разделы и подразделы данной части работы должны быть соразмерны по объему и связаны смысловым содержанием.

В заключении подводятся итоги проведенного исследования, обобщаются основные положения и выводы, указывается их практическая значимость.

Библиография строится следующим образом: нормативные акты (располагаются по юридической силе), в алфавитном порядке учебная и методическая литература.

Ссылки на использованные источники оформляются в виде сносок в конце каждой страницы, либо в виде списка в конце работы (оформляются в качестве приложения и имеют сплошную нумерацию). Указанные ссылки должны содержать: Ф.И.О. автора, название работы (если это публикация в СМИ, то и назва-

ние газеты или журнала, его номер серию), место и год издания, номер страницы. Сноски на учебную и методическую литературу допустимы в том случае, если автор работы приводит различные мнения по определенному вопросу.

В тексте реферата допускаются общепринятые сокращения.

Реферат может быть защищен в индивидуальной беседе с преподавателем или публично в группе, на курсовой, институтской или иного уровня конференции.

В качестве доклада реферат может быть использован для выступления на семинарском занятии (если тема реферата совпадает с тематикой вопросов рассматриваемых на нем).

### 3. Контроль над самостоятельной (внеаудиторной) работой и подведение ее итогов

Основной формой контроля над самостоятельной работой курсантов и слушателей являются:

- консультации преподавателя;
- опрос на семинарском или практическом занятии, имеющий целью закрепление полученных знаний и навыков;
- проверка выполненных письменных работ и их рецензирование;
- проведение рубежного контроля.

При подведении итогов написания рефератов, контрольных работ и деловых игр преподавателем основное внимание должно уделяться разбору и оценке лучших работ, анализу недостатков с целью их дальнейшего устранения.

При подведении итогов работы заседания научного кружка его руководителем, а также работы секции на научной конференции дается оценка сделанным докладам, а также проводится дискуссия по основным их положениям.

Формой подведения итогов подготовленных курсовых работ является их защита с выставлением соответствующей оценки в зачетной книжке.

### 4. Поощрения за добросовестную самостоятельную (внеаудиторную) работу

Основными формами поощрения за добросовестную самостоятельную (внеаудиторную) работу курсанта являются учет внеаудиторной работы в зачетную и экзаменационную сессии, в том числе с освобождением курсанта на зачете или экзамене от ответа на вопросы, по которым его самостоятельная работа была ранее оценена преподавателем на «отлично». Кроме того, преподаватель имеет право на автоматическое выставление зачета по изучаемой дисциплине в случае активной работы курсанта как во время аудиторных занятий, так и при самостоятельном изучении тематики курса.

### **Задания для самостоятельной работы**

В процессе выполнения самостоятельной работы рекомендуется использовать следующую литературу:

### **Действующие нормативно-правовые акты**

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).
1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (принят ГД ФС РФ 20.12.2001), (ред. от 06.12.2007) //Консультант плюс.
2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (принят ГД ФС РФ 24.05.1996), (ред. от 06.12.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2009) //Консультант плюс.
4. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 21.07.2007) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (принят ГД ФС РФ 02.07.1998) //Консультант плюс.
5. Закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007) «О занятости населения в Российской Федерации (ред. от 24.07.2007) //Консультант плюс.
6. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Консультант плюс.

### **Учебники, учебные пособия, монографии**

1. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2002.
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2002.
3. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
4. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
5. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
6. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
7. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

### **Тема 1. Предмет метод и источники трудового права**

*Время —4час.*

В процессе самостоятельной подготовки к данной теме занятий необходимо уделить на экологическую функцию государства и права. Предметом трудового права являются экологические отношения, они подразделяются на два вида: природоресурсовые и природоохранные. Нужно знать их содержание. Многообразны задачи и принципы трудового права. Детального анализа требует система трудового права. Заслуживают внимания характеристики составляющих ее природоресурсового и природоохранительного права. Следует уяснить место трудового права среди других отраслей права. Желательно подробное изучение метода правового регулирования общественно-экологических отношений. Целесообразно уяснить классификацию источников трудового пра-

ва по различным основаниям, подробно рассмотреть международно-правовые акты, являющиеся одним из видов источников трудового права.

**Áëÿ áíéää éä: áñò ááí í íã óññáí éÿ ó: ááí íã ì àò áðéää èóðñáí òáí (ññóó àò áëÿì) í áíáóñí äèì î àééää ðáóèò ù í ðáñéääñáí ùá ò áñò ù.**

**1. Трудовое право можно рассмотреть в качестве:**

- а) Отрасли права
- б) Юридической науки
- в) Учебной дисциплины
- г) Всего перечисленного

**2. Предмет трудового права:**

- а) Общественные отношения по привлечению виновных в совершении экологических правонарушений к юридической ответственности
- б) Общественные отношения по использованию природных ресурсов
- в) Общественные отношения по охране природных ресурсов
- г) Общественные отношения собственности на природные ресурсы, по использованию природных ресурсов, по охране природных объектов и ресурсов, по защите прав и законных интересов граждан и юридических лиц

**3. Метод трудового права:**

- а) Метод экологизации общественных отношений
- б) Метод поощрений и наказаний
- в) Метод комплексного воздействия на экологические отношения
- г) Частно-правовой (диспозитивный) и публично-правовой (императивный) методы воздействия на разнородные общественные экологические отношения

**4. Совокупность институтов, субинститутов и правовых норм, находящихся во взаимодействии, во взаимозависимости и образующих отрасль трудового права:**

- а) Система трудового права
- б) Система государственных органов, выполняющих экологические функции
- в) Система природоресурсного права
- г) Система трудового законодательства

**Í îðì àòéáí ùá áéò ù è èèò áðáò óðá**

- 1. Андриановская И.И. Значение преемственности в формировании предмета трудового права как отрасли права //Юридический мир. 2009. № 3.
- 2. Андриановская И.И. Понятийный аппарат трудового права: преемственность и новизна //Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.
- 3. Гашкин, А.А. Проявление дифференциации в предмете трудового права // Трудовое право, 2007. - №10. - С.79-86.
- 4. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право, 2007. - №10. - С.43-56.
- 5. Ершова Е.А. Система и классификация форм трудового права в России // Трудовое право, 2007. - №10. - С.57-69.

6. Канунников А.Б. Правовая действительность жизни Трудового кодекса //Трудовое право. 2009. № 10.

7. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г. //Юридическое образование и наука. 2009. № 3.

8. Рубайло Э.А Локальные акты в системе правовых актов Российской Федерации //Журнал российского права. 2010. № 5.

9. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010. № 5.

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

*Время – 4 часа*

В процессе самостоятельной подготовки к данной теме занятий необходимо уделить внимание таким вопросам как:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Правовой статус субъектов трудового права.
3. Граждане как субъекты трудового права.
4. Организации как субъекты трудового права.
5. Профсоюзы как субъекты трудового права.

*Для более качественного усвоения учебного материала курсантам необходимо также решить предлагаемые тесты:*

**1. Сторонами трудового договора являются:**

- А) работник и работодатель;
- Б) подрядчик и заказчик;
- В) руководитель и подчиненный;
- Г) рабочий и мастер.

**2 Работником по трудовому договору может быть:**

- А) только физическое лицо;
- Б) как юридическое, так и физическое лицо;
- В) юридическое лицо, в случаях, указанных в законе;
- Г) военнослужащий.

**3. С какого минимального возраста граждане могут быть субъектами трудового права?**

- А) с 16 лет;
- Б) с 15 лет;
- В) с 14 лет;
- Г) с 18 лет.

**4. С какого момента возникает трудовая правосубъектность предприятия?**

- А) с момента его государственной регистрации;
- Б) с момента приобретения статуса юридического лица;
- В) с момента открытия счетов в банках;
- Г) с момента фактического образования.

**5. Кто является субъектом трудового права:**

- А) совет трудового коллектива;
- Б) адвокат работника;
- В) руководитель предприятия, с которым собственник заключил контракт;
- Г) неработающий пенсионер.

**Нормативные акты и литература**

1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Консультант Плюс.
2. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве //Трудовое право. 2009. № 3.
3. Васильев В.А. Трудовые права работников: процессуальный механизм реализации // Трудовое право. - 2007. - №10. - С.38-42.
4. Васильев В.А.Представительство несовершеннолетних работников //Трудовое право. 2009. № 10.
5. Васьков П.В. Право на труд как основное социально-экономическое право граждан трудиться в советских конституциях // История гос-ва и права, 2007. - №19. - С.25-26.
6. Ермилова Н.П. Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций: обзор международных стандартов, российского законодательства и судебной практики / Н.П.Ермилова // Трудовое право, 2007. - №9. - С.19-24.
7. Калинина О.В. Организации (работодатели) как субъекты трудового права //Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.
8. Луговик С.В. Особенности правового регулирования труда лиц, конфиденциально сотрудничающих с органами внутренних дел // Российский следователь, 2007. - №17. - С.30-32.
9. Пономарева Е.А.Особенности регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации //Миграционное право. 2010. № 1: Консультант Плюс.
10. Польша В.А. Реализация права наемных работников на обязательное медицинское страхование // Трудовое право, 2007. - №10. - С.72-78.
11. Попов А. Законодательные гарантии трудовых прав личности и практика их защиты в России // Правозащитник 2004 № 2. С. 77 – 84.
12. Романовская О.В. Правосубъектность объединений работодателей в Российской Федерации //Административное право. 2009. № 3.

### Тема 3. Правоотношения в сфере трудового права

*Время – 4час.*

При самостоятельной работе над данной темой необходимо особое внимание обратить на следующие вопросы:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Понятие и содержание трудового правоотношения.
3. Основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

*Для более качественного усвоения учебного материала курсантам необходимо также решить предлагаемые тесты:*

**1. Служба сотрудников МВД России регулируется:**

- А) только ТК Российской Федерации;
- Б) только специальным законодательством;
- В) ТК Российской Федерации и специальным законодательством;
- Г) приказами МВД РФ.

**2. Какие из указанных правоотношений являются трудовыми и являются предметом трудового права?**

- А) которые возникают в связи с привлечением гражданина к труду;
- Б) которые возникают вследствие трудового договора между работником и работодателем;
- В) которые возникают в процессе реализации гражданином своего права на труд;
- Г) которые возникли между органом государственной власти и государственным служащим.

**3. Что является основным условием возникновения трудовых правоотношений?**

- А) трудовая правоспособность участников этих отношений;
- Б) волеизъявления участников этих отношений;
- В) наличие нормы трудового права;
- Г) фактическая способность к труду.

**4. Что является составляющим элементом трудовых правоотношений?**

- А) субъективные права и обязанности участников трудовых правоотношений;
- Б) субъект, объект и содержание трудовых правоотношений;
- В) определенный комплекс последовательно осуществляемых фактов;
- Г) возникновение и прекращение трудовых правоотношений.

### **Нормативные акты и литература**

13. Архипов В.В Место и значение трудового договора в регулировании и организации трудовых отношений: теория и практика //Законодательство и экономика. 2009. № 7.
14. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве //Трудовое право. 2009. № 15.
15. Дмитриев М. Реформа трудовых отношений в Российской Федерации // Ваше право. 1998. № 4.
16. Крылов К.Д. Роль трудового договора в установлении условий труда и определении содержания трудового отношения // Библиотека Российской газеты. 1999. № 19.
17. Петров А.Я. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников и система российского трудового права // Трудовое право, 2007. - №10. - С.16-31
18. Скребенков, Н. Современное состояние системы пенсионного обеспечения в России // Власть, 2007. - №9. - С.30-32.
19. Сойфер В.Г Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении //Трудовое право. 2009. № 4.
20. Стороны правоотношения из пенсионного договора // Хозяйство и право, 2007. - №9. - С.115-125.
21. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право. //Государство и право. 1996. №7. С. 75.
22. Тлесова А.В Плюсы и минусы ученического договора //Юрист. 2009. № 4.
23. Хачатрян Г.В. Процедурные правоотношения в трудовом праве. Вестник МГУ. Серия Право. 1991. №5. С. 61.
24. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право, 2007. - №10. - С.32-37..

### **Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда**

*Время – 4 часа.*

Приступая к самостоятельной работе над данной темой, курсантам (слушателям) необходимо иметь в виду, что социальное партнёрство в сфере труда на современном этапе стремительно развивается.

Особое внимание следует обратить на такие вопросы как:

1. Понятие коллективного договора.
2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Реализация коллективного договора и контроль за его действием.
5. Ответственность за нарушение коллективного договора.
6. Соглашения.

*Для более качественного усвоения учебного материала курсантам (слушателям) необходимо также решить предлагаемые тесты:*

### **Какой орган утверждает коллективный договор?**

- А) собственник или уполномоченный им орган;
- Б) профсоюзный комитет или иной уполномоченный на представительство трудовым коллективом орган;
- В) общее собрание (конференция) трудового коллектива;
- Г) работодатель и работники.

### **С какого момента коллективный договор вступает в силу?**

- А) с момента его утверждения;
- Б) со дня его подписания представителями сторон либо со дня, определенного договором;
- В) с момента его регистрации в местных органах власти;
- Г) со дня, определенного договором.

### **Кто готовит проект коллективного договора?**

- А) профсоюзный комитет или иной уполномоченный на представительство трудовым коллективом орган;
- Б) собственник или уполномоченный им орган;
- В) рабочая комиссия, которая создается из представителей сторон;
- Г) представители работодателя.

### **Задача 1**

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию?

От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

### **Задача 2**

В организации «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юристконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

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

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Какой ответ должен дать юристконсульт?

### **Задача 3**

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий

включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 50 руб. для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение.

Правомерно ли данное предложение?

### **Нормативные акты и литература**

13. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) «Об объединениях работодателей» (принят ГД ФС РФ 30.10.2002) //Консультант Плюс.

14. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Консультант Плюс.

15. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений. ФЗ от 1. 05. 99. № 92. //СЗ РФ. 1999. №18. Ст. 2218.

16. Васьков В.С., Гарипов Р.С Эффеkтивность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников //Трудовое право. 2009. № 9.

17. Молотников А.Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт //Предпринимательское право. 2010. № 2.

18. Парягина О.А Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда //Журнал российского права. 2009. № 10.

19. Парягина О.А. Коллизии в правовом регулировании административной ответственности сторон социального партнерства //Административное право. 2009. № 3.

20. Соловьева Д.Е. Ноу-хау, или работник участвует в управлении производством работодателя – физического лица: опыт за рубежом и в России // Юрист 2004 № 12. С. 34- 37.

21. Социально трудовые отношения: теория и практика развития // Трудовое право 2005 № 3. С. 4 -6.

22. Сошникова Т.А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов //Трудовое право. 2009. № 12.

23. Стрижаков Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства // Трудовое право, 2007. - №10. С.87-92.

24. Хачатурян Ю.А. Срочный трудовой договор //Трудовое право. 2009. № 12.

### **Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

*Время –4час.*

Самостоятельную работу над данной темой следует начать с изучения понятие и формы занятости населения, затем следует рассмотреть следующие вопросы:

1. Права граждан в области занятости.

2. Правовой статус безработного.
3. Пособие по безработице.
4. Трудоустройство отдельных категорий граждан.

*Для более качественного усвоения учебного материала курсантам необходимо также решить предлагаемые тесты:*

**1. В настоящее время стремительно расширяется:**

- А) централизованное, законодательное регулирование труда;
- Б) локальное, договорное регулирование труда;
- В) централизованное и локальное, законодательное и договорное регулирование труда;
- Г) централизованное и локальное, законодательное, социально-партнерское регулирование труда.

**2.. К числу незанятых граждан относятся:**

- А) самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- Б) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью;
- В) избранные на оплачиваемую должность;
- Г) проходящие заочный курс обучения в институте.

**Задача 1.**

В городской центр занятости населения обратился уволенный с предприятия в связи с сокращением количества работников Михайлов с заявлением о признании его безработным и назначения пособия по безработице.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного?

Какова процедура признания гражданина безработным?

Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

**Задача 2.**

В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа от участия в общественных работах, ему не будут оказываться услуги центром занятости.

Правомерно ли поступили работники центра занятости?

Имеют ли право граждане, обратившиеся, в центр занятости, на получение соответствующей информации? Обязан ли гражданин, не имеющий подходящей работы, выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?

### Нормативные акты и литература

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007) //Консультант плюс.
2. Постановление Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (ред. от 14.12.2006) «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» //Консультант плюс.
3. Козлова Т.А. Государственные гарантии граждан потерявших работу и заработок ( конвенция МОТ и зарубежный опыт) //Трудовое право 2005 № 3. С. 7 – 18.
4. Козлова Т.А. Государственные гарантии граждан потерявших работу и заработок ( российский опыт) // Трудовое право 2005 № 4. С. 12 – 21.
5. Немченко О.В. Механизм правового регулирования лицензирования деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами России //Законодательство и экономика. 2010. № 7.
6. Серегина Л.В. Финансовые гарантии прав ищущих работу и безработных граждан //Журнал российского права. 2009. № 5.
7. Симанович Л.Н. Основные направления политики государства в области занятости. Выплата пособий по безработице //Налоги (газета). 2009. № 26.
8. Фофанова Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции социального государства //Современное право. 2009. № 5.

### Тема 6. Трудовой договор

*Время – 6 час.*

В процессе самостоятельной работы предполагается обратить внимание на следующие вопросы:

1. Понятие содержание, стороны трудового договора.
2. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
3. Общие основания прекращения трудового договора.
4. Увольнение работников. Гарантии и компенсации работникам в связи с увольнением.

*Предлагаемые тесты:*

**1. Работник обязан предупредить администрацию об увольнении (ст. 80 ТК РФ) письменно за:**

- А) 3 дня;
- Б) 1 неделю;
- В) 2 недели;
- Г) 3 месяца.

**2. Администрация вправе уволить работника за:**

- А) опоздание на работу на 2 часа без уважительной причины;
- Б) отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд без уважительной причины;

- В) отсутствие на работе в течение 3 месяцев подряд вследствие болезни;
- Г) опоздание на работу на 1 час без уважительной причины.

**3. Обязательным условием трудового договора является:**

- А) режим рабочего времени;
- Б) место работы;
- В) предоставление очередного ежегодного отпуска;
- Г) неразглашение коммерческой тайны.

**4. Перевод работника на другую работу на том же предприятии**

**А) не допускается.**

- Б) допускается только лишь с согласия работника;
- В) допускается с согласия работника, за исключением случаев возникновения производственной необходимости;
- Г) допускается только лишь с согласия профоргана;

**5. Возможно ли расторжение срочного трудового договора досрочно?**

- А) невозможно;
- Б) возможно по согласованию работника с профорганом;
- В) возможно по решению администрации;
- Г) возможно только в исключительных случаях.

**6. В трудовую книжку работника заносятся следующие записи:**

- А) сведения о работнике, поощрения, взыскания, сведения о выполняемой работе.
- Б) сведения о работнике, выполняемой работе, поощрения;
- В) сведения о работнике, выполняемой работе, повышении квалификации;
- Г) сведения о работнике, повышении квалификации, размере оплаты труда.

**7. Срок испытания при приеме на работу по общему правилу (кроме государственных служащих) не должен превышать:**

- А) 2 месяца;
- Б) 6 месяцев;
- В) 3 месяца;
- Г) 1 год.

**8. Работники могут замещать временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы максимально:**

- А) до 1 месяца;
- Б) до 4 месяцев;
- В) до 2 месяцев;
- Г) до 6 месяцев.

**9. Сезонными признаются работы, выполняемые в силу природных и климатических условий максимальным сроком до:**

- А) 3 месяцев;
- Б) 9 месяцев;
- В) 6 месяцев;
- Г) 1 года.

**Литература**

14. Бойченко Т.А. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника, признанием его умершим или безвестно отсутствующим(п.6ч.1ст.83 ТК РФ) // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.10-15.

15. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии //Трудовое право. 2009. № 10.

16. Максимов Е.А.Трудовой договор: вопросы и комментарии //Трудовое право. 2009. № 8.

17. Маркина В.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя //Законность. 2009. № 4.

18. Никифорова Н.А Отстранение от работы //Подготовлен для системы Консультант Плюс. 2009.

19. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником //Журнал российского права. 2010. № 6.

20. Петров А.Я. Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ //Законодательство и экономика. 2009. № 5.

21. Петров А Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ //Законность. 2010. № 4.

22. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации //Трудовое право. 2009. № 9.

23. Пресняков М.В.Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей //Трудовое право. 2009. № 11.

24. Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) //Трудовое право. 2009. № 12.

25. Феофилактов А.С. Проблемы теории и практики увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка //Трудовое право. 2009. № 6.

26. Хачатурян Ю.А. Испытание при приеме на работу //Трудовое право. 2009. № 11.

## Тема 7. Рабочее время и время отдыха.

Время – 4 часа.

Самостоятельную работу над данной темой следует начать с изучения таких вопросов, как:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени.
3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Дежурства.

4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска.

*Предлагаемые тесты:*

**1. Отпуска по временной нетрудоспособности в счет ежегодных отпусков:**

- А) включаются, если его длительность превышает 24 дня;
- Б) включаются один раз в два года;
- В) не включаются, если проводилось амбулаторное лечение;
- Г) не включаются.

**2. Время простоя не по вине работника**

- А) оплачивается из расчета  $2/3$  положенного;
- Б) оплачивается не ниже минимального размера оплаты труда;
- В) оплачивается, если не установлена вина работника только в форме умысла;
- Г) не оплачивается.

**3. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю составляет:**

- А) 36 часов.
- Б) 40 часов.
- В) 41 час.
- Г) 42 часа.

**4. Максимальное количество сверхурочных работ в год на одного работника составляет:**

- А) 100 часов;
- Б) 120 часов;
- В) 200 часов;
- Г) 180 часов.

**5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни:**

- А) запрещено и невозможно;
- Б) допускается только по приказу администрации с привлечением всех категорий работников;
- В) допускается по решению администрации совместно с профорганом;
- Г) допускается с разрешения профоргана с привлечением отдельных категорий работников.

## Литература

1. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (ред. от 01.02.2005) «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребёнка» //Консультант плюс.
2. Бойченко Т.А. Право на отдых: некоторые аспекты реализации //Культура: управление, экономика, право. 2009. № 2.
3. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха» (Подготовлен для системы Консультант Плюс, 2005).
4. Мамедов О.Д. Режим рабочего времени и его основные правовые формы //Трудовое право. 2009. № 4.
5. Миронов В.И. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией: реализация права на отпуск при увольнении // Трудовое право 2005 № 4. С 73 – 75.
6. Михайлов И. Работа в выходной //ЭЖ-Юрист. 2010. № 17.
7. Мошкович М., Захаров В. Отпуск по-русски //ЭЖ-Юрист. 2010. № 27.
8. Новиков Е.А. Новый порядок расчёта компенсации за неиспользованный отпуск //Трудовое право. 2007. № 6.
9. Семенихин В.В. Отпуска //Налоги (газета). 2009. № 19.
10. Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения //Юрист. 2009. № 7.
11. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха //Консультант Плюс.
12. Терехова Ю.К. Отпуск по новому //Трудовое право. 2007. № 3.
13. Чашин А. Н. К вопросу о правомерности осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска // Юрист 2005 № 3. С 49.

## Тема №8

### Тема 8. Правовое регулирование оплаты труда.

*Время – 4 часа.*

При самостоятельном изучении данной темы важно уяснить следующие вопросы:

1. Понятие, система и формы оплаты труда.
2. Тарифная система оплаты труда.
3. Гарантийные и компенсационные выплаты

*Предлагаемые тесты:*

#### **1. Выходное пособие выплачивается работнику**

- А) всегда;
- Б) только решением администрации совместно с профорганом;
- В) только по отдельным основаниям, указанным в ТК РФ;
- Г) только по отрицательным мотивам увольнения.

#### **2. Время простоя не по вине работника**

- А) оплачивается из расчета 2/3 положенного;

- Б) оплачивается не ниже минимального размера оплаты труда;
- В) оплачивается, если не установлена вина работника только в форме умысла;
- Г) не оплачивается.

**3. Какой максимальный размер удержаний из заработной платы установлен в ТК РФ:**

- А) 45%.
- Б) 50 %
- В) 60 %.
- Г) 70 %.

**4. Как компенсируется работа в праздничные дни:**

- А) в полуторном размере тарифной ставки или сдельной расценки;
- Б) в двойном размере;
- В) компенсируется выходным;
- Г) по желанию работника в двойном размере или компенсируется другим днем отдыха.

**5. Размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже:**

- А) 20 % часовой ставки.
- Б) 50 % часовой ставки.
- В) 40 % часовой ставки.
- Г) 60 % часовой ставки.

**6. Работа при неполном рабочем времени:**

- А) оплачивается в сумме установленного законом минимального размера оплаты труда;
- Б) оплачивается как нормальное рабочее время;
- В) оплачивается пропорционально отработанному времени;
- Г) выплачивается средний заработок работника.

**Литература:**

1. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 22.08.2004) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации (принят ГД ФС РФ 10.10.1997) //Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «О минимальном размере оплаты труда» (принят ГД ФС РФ 02.06.2000) //Консультант плюс.
3. Федеральный закон от 04.02.1999 № 22-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (принят ГД ФС РФ 02.12.1998) //Консультант плюс.
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» //Консультант плюс.
5. Жуков А.Л. Положение о премировании / А.Л.Жуков // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.70-80.
6. Зайцева О.Б. Заработная плата или ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Трудовое право 2005 № 5. С. 14 – 22.

7. Лушникова М.В., Поваренков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы //Трудовое право. 2009. № 6.

8. Максуров А.А. Координационная деятельность прокурора по защите права граждан на оплачиваемый труд / А.А.Максуров // Трудовое право, 2007. - №10. - С.3-7.

9. Миронов В.И. Оплата труда в ночное и вечернее время должна производиться в повышенном размере //Трудовое право. 2009. № 12.

10. Миронов В.И. Правовое заключение на судебные постановления об отказе в выплате надбавки в связи с введением нового штатного расписания организации // Трудовое право, 2007. - №10. - С.70-71

11. Петров А.Я.) Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности //Законодательство и экономика. 2010. № 7.

12. Яковлев Р.А. Премии за основные результаты деятельности // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.60-69.

### **Тема 9. Трудовая дисциплина.**

*Время – 4 часа.*

Данная тема является актуальной для деятельности правоохранительных органов. Приступая к ее изучению, курсанту следует уяснить:

- 1. Понятие и значение дисциплины труда.**
2. Основные права обязанности работника и работодателя.
3. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок
4. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации и его заместителя.

*Предлагаемые тесты:*

**1. Работник может быть уволен за отсутствие на рабочем месте более:**

- |            |             |
|------------|-------------|
| А) 1 часа. | В) 3 часов. |
| Б) 2 часов | Г) 4 часов. |

**2. Поощрения за успехи в труде применяются:**

- А) администрацией предприятия;
- Б) администрацией предприятия по согласованию или совместно с проф-органом;
- В) администрацией предприятия по согласованию или совместно с советом трудового коллектива;
- Г) администрацией предприятия по согласованию с инспекцией по труду.

**3. В трудовую книжку работника заносятся следующие записи:**

- А) сведения о работнике, поощрения, взыскания, сведения о выполняемой работе;
- Б) сведения о работнике, выполняемой работе, поощрения;

- В) сведения о работнике, выполняемой работе, повышении квалификации;
- Г) сведения о работнике, повышении квалификации, размере оплаты труда.

#### **4. Дисциплинарные взыскания на производстве применяются:**

- А) администрацией предприятия;
- Б) администрацией предприятия по согласованию или совместно с профсоюзом;
- В) администрацией предприятия совместно или по согласованию с советом трудового коллектива;
- Г) администрацией предприятия по согласованию с инспекцией по труду.

#### **Литература:**

1. Указ Президента РФ от 06.04.2006 № 324 «О денежном поощрении лучших учителей» //Консультант Плюс.
2. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» //Консультант плюс.
3. Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Трудовое право. 2008. № 8.
4. Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу //Трудовое право. 2009. № 3.
5. Курочкина, М.Г. Дисциплина имеет значение // Трудовое право, 2007. - №9. - С.59-63.
6. Мирошник С.В. Особенности современной мотивации труда // Северо-Кавказский юридический вестник 2005 № 1. С. 84- 89.
7. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. 2009. № 9.
8. Рогалева И.Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц //Трудовое право. 2009. № 4.

#### **Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора.**

*Время – 4 часа.*

Самостоятельная работа над данной темой предполагает изучение следующих вопросов:

1. Понятие и значение материальной ответственности. Ее отличие от гражданско - правовой ответственности.
2. Условия привлечения к материальной ответственности работников.
3. Виды материальной ответственности работников.
4. Порядок возмещения ущерба, причиненного работниками.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.

*Предлагаемые тесты:*

**1. В каком случае работодатель вправе возложить на работника материальную ответственность в полном объеме:**

- А) после заключения коллективного договора;
- Б) при причинении ущерба умышленной порчей имущества;
- В) при причинении ущерба в случае крайней необходимости;
- Г) при причинении ущерба в процессе нормального производственно – хозяйственного риска.

**2. Письменные договоры о полной материальной ответственности:**

- А) заключаются с совершеннолетними работниками всех специальностей, квалификаций, должностей;
- Б) заключаются с работниками лишь специальностей квалификаций, должностей указанных в законодательстве;
- В) заключается с теми совершеннолетними работниками, с кем руководитель сочтет нужным заключить такой договор;
- Г) заключаются с совершеннолетними работниками лишь специальностей квалификаций, должностей указанных в законодательстве.

**3. Договор о полной материальной ответственности работника заключается:**

- А) по инициативе администрации;
- Б) решением администрации по согласованию с профорганом;
- В) по согласованию между администрацией и работником;
- Г) по инициативе работника.

**4. Возмещение работником ущерба, причиненного имуществу работодателя, производится:**

- А) только если работник одновременно привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности;
- Б) независимо от привлечения его к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности;
- В) только если работник одновременно не привлекается к уголовной ответственности;
- Г) только с согласия профоргана, и если работник одновременно привлекается к уголовной ответственности.

### **Литература**

1. Гражданское право. Т.2. Под ред. Е.А. Суханова М., 2006. С.359.
2. Горячев А.С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика 2005 № 5. С. 47 – 49.
3. Губенко А. Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы //Законность. 2006. № 12.

4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части второй Гражданского Кодекса РФ. М., 2006. С. 737.

5. Долгова М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя //ГроссМедиа.2007. Консультант плюс

6. Корнийчук Г.А. Материальная ответственность работника //Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2006.

7. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю, по новому Трудовому Кодексу РФ //Трудовое право. 2002. № 3. С. 57, № 4. С. 8.

8. Симанович Л.Н. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия //Юрист. 2009. № 8.

## **Тема 11 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.**

*Время –4 час.*

Самостоятельная работа над данной темой предполагает изучение следующих вопросов:

1. Понятие охраны труда по трудовому праву.
2. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда.
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
4. Понятие и основные виды надзора и контроля.
5. Органы надзора и контроля. Их компетенция.
6. Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.

Предлагается решить задачи:

### **Задача 1**

Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай?

Решите ситуацию по существу.

### **Задача 2**

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на предприятии грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

1. опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
2. запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза выше допустимых пределов;

3. остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
  4. потребовать от администрации увольнения инженера по технике безопасности, как не соответствующего занимаемой должности;
  5. наложить штраф на начальника сборочного цеха.
- Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда?

### **Задача 3**

При проверке государственным инспектором соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были:

1. отсутствие системы обучения безопасным условиям труда;
2. непроведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы.

Главный инженер завода объяснил это тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было нужды.

Основаны ли на законе объяснения главного инженера?

Какие обязанности администрации установлены по обучению безопасным условиям труда?

Какие меры к виновным может применить государственный инспектор по охране труда?

### **Задача 4**

Семнадцатилетний Сергей Панков после окончания среднего профессионально-технического училища был направлен на работу на предприятие.

В отделе кадров ему сказали, что его оформят в цех в соответствии с направлением училища сварщиком 3-го разряда. Однако инженер по технике безопасности запротестовал против приёма на работу Панкова, указав, что в соответствии со Списком производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем.

С инженером не согласился заместитель начальника отдела кадров. «Такое запрещение, — сказал он, — относится только к тем, кого мы принимаем сами. А выпускников профтехучилищ мы обязаны принимать на работу в соответствии с направлением по той специальности и разряду, которые они получили в училище. И менять специальность, разряд или отказывать в приеме на работу у нас нет никакого права. Поэтому Панкова нужно оформить на работу сварщиком».

Дайте правовую оценку обоснованности доводов инженера по технике безопасности и заместителя начальника отдела кадров.

Предложите свой вариант решения вопроса о приеме Панкова на работу.

### **Задача 5**

Аппаратчик Колдобин после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебно-консультационной комиссии о том, что в связи с начальными явлениями заболевания ему рекомендуется перевод на работу, не связанную с данным видом химического продукта, сроком на шесть месяцев. Это заключение Колдобин передал начальнику смены.

Через несколько дней Колдобина вызвали в отдел кадров завода и предложили ему несколько разных работ. Однако Колдобин от них отказался, так как работы не соответствовали его специальности и квалификации и к тому же оплачивались значительно ниже прежней. На вопрос Колдобина, будет ли ему сохранена прежняя заработная плата, в отделе кадров ответили, что средний заработок сохраняется только первые две недели, а дальше будут платить по выполняемой работе.

После отказа Колдобина от перевода начальник цеха сказал ему, что в соответствии с медицинским заключением Колбин не может быть допущен к прежней работе, поэтому должен либо согласиться на одно из предложенных мест, либо написать заявление об увольнении по собственному желанию. В свою очередь, заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Колдобина на другую работу, не спрашивая его согласия, так как заключение врачей о предоставлении другой работы по состоянию здоровья для администрации обязательно.

Дайте правовую оценку обоснованности решений начальника цеха и его заместителя.

Предложите свой вариант решения этой ситуации.

### **Задача 6**

По вине начальника смены химического завода Булатова было допущено серьезное нарушение технологического режима.

Узнав об этом, начальник цеха заявил, что больше он такого не потерпит. «Сколько мы с Вами бьемся и все без толку, — сказал он Булатову. — Вы уже три года начальник смены, а допускаете бесконечные нарушения. Ну, ладно, раньше опыта было мало, так Вас учили, на курсы повышения квалификации направляли. А последние полтора года? Два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. И снова допустили нарушение. Не годитесь в руководители. Пишите объяснительную записку. Придется переводить вас в аппаратчики».

В объяснительной записке Булатов не отрицал своей вины в случившемся, но написал, что с переводом в аппаратчики он не согласен.

Начальник цеха подал директору завода докладную записку, в которой указал, что Булатов не отвечает требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Булатова и сообщив, что он отказался от перевода в аппаратчики, начальник цеха просил директора завода освободить Булатова от занимаемой должности по несоответствию.

Правомерны ли действия администрации?

### **Задача 7**

На железной дороге произошел несчастный случай, жертвами которого оказались два человека. Уполномоченный по охране труда профкома по просьбе администрации составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на пострадавших. Об этом факте стало известно государственному инспектору по охране труда, который направил все эти материалы в прокуратуру.

Какое решение должен принять прокурор, исходя из представленных ему материалов?

Каково соотношение надзорных полномочий прокурора с другими государственными надзорными органами России?

### **Задача 8**

Резепова была принята на работу экономистом в объединение по поставкам продукции на период отпуска по беременности и родам и последующего отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет экономиста Гальпериной. Через год Гальперина решила прервать отпуск и вновь приступить к работе. «Почему я должна увольняться? — поинтересовалась Резепова. — Ведь со мной заключили трудовой договор на три года». В отделе кадров ей разъяснили, что Гальперина имела право выйти на работу в любое время в течение этих трех лет.

Резепову уволили в связи с окончанием срока договора (ст.79 ТК РФ). Считая увольнение неправильным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что в момент издания приказа об увольнении она находилась в состоянии беременности и с ней не мог быть расторгнут трудовой договор.

Дайте оценку правомерности увольнения работницы.

В каком порядке и каким органом должен быть разрешен данный трудовой договор?

### **Литература**

1. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1), (ред. от 18.10.2007), (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2008) //Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 24.07.2007) «О прокуратуре Российской Федерации» //Консультант плюс.
3. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 05.09.2007) «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости» « //Консультант плюс
4. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний» //Консультант плюс
5. Виговский Е.В. Требования и гарантии охраны труда. Налогообложение компенсационных выплат // Трудовое право, 2007. - №9. - С.48-58.
6. Дети: защита от эксплуатации // Труд и право, 2007. - №22. - С.2-91.

7. Кошлев Д.А. Федеральная инспекция труда: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства //Трудовое право. 2009. № 12.

8. Мамытов Е.Г. Правовая и социальная ответственность бизнеса за обеспечение безопасных условий труда работников // Трудовое право, 2007. - №9. - С.38-47.

9. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве //Административное право. 2009. № 4.

10. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве //Трудовое право. 2009. № 9.

11. Петров А.Я. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства (о новой концепции главы 57 ТК РФ) //Трудовое право. 2009. № 2.

12. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции //Трудовое право. 2009. № 9.

13. Филатова А.В. Вопросы реализации процедур государственного контроля, надзора за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право, 2007. - № 9. - С. 3-10.

## **Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения.**

*Время – 4 час.*

Самостоятельная работа над данной темой предполагает изучение следующих вопросов:

1. Общие вопросы разрешения трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Рассмотрение трудовых споров в КТС.
4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
5. Коллективные трудовые споры.

*Предлагаемые тесты:*

### **1. Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров:**

- А) только предшествуют трудовым отношениям;
- Б) только сопутствуют трудовым отношениям;
- В) как предшествуют, так и сопутствуют трудовым отношениям;
- Г) предшествуют, сопутствуют и сменяют трудовые отношения.

### **2. Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов осуществляют**

- А) органы государственной власти РФ;
- Б) органы прокуратуры;
- В) организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел, исправительные учреждения;
- Г) суды общей юрисдикции.

### **3. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, выступают...**

- А) заключение коллективных договоров и соглашений;

- Б) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- В) самозащита работниками трудовых прав;
- Г) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

#### **4. Срок исковой давности по делам об увольнении:**

- А) один год;
- Б) шесть месяцев;
- В) один месяц;
- Г) три года.

### **Литература**

1. Андриановская И.И. Регламентация трудовых споров: история и современность //История государства и права. 2010. № 10.
2. Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» //Российская юстиция. 2009. № 3.
3. Джафаров З.И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) //Трудовое право. 2009. № 3.
4. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подынститута), индивидуальные трудовые споры //Трудовое право. 2009. № 4.
5. Костян И.А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов //Трудовое право. 2009. № 6.
6. Кудрявцева Т.С. Некоторые проблемы классификации и применения материальных и процессуальных норм (на примере отдельного трудового спора) //Трудовое право. 2009. № 3.
7. Ломакина Л.А. Особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с разглашением охраняемой законом тайной // Российская юстиция, 2007. - №8. - С.24-27.
8. Луговик С.В. Проблемы защиты трудовых прав работников органов внутренних дел // Российский следователь, 2007. - №18. - С.24-27.
9. Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников //Социальное и пенсионное право. 2009. № 1.
10. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции //Трудовое право. 2009. № 9.
11. Сенников Н.М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики //Трудовое право. 2009. №№ 4, 5.
12. Феофилактов А.С. Особенности рассмотрения судами споров, связанных с увольнением работников в связи с их несоответствием занимаемой должности //Трудовое право. 2009. № 9.

## 4.2 Методические рекомендации по преподаванию дисциплины (для преподавателей)

### ЛЕКЦИЯ

#### Подготовка и прочтение лекции

Лекция (от латинского *lectio* - чтение) – специфическая форма устного общения преподавателя с аудиторией, выполняющая большую роль в передаче научных знаний. Лекции принадлежит ведущая роль в изучении трудового права. На ее долю приходится около 70% плановых занятий. Лекционный курс призван дать целостное и логически стройное представление об основных положениях трудового права, вооружить методологическим подходом к изучаемым проблемам, раскрыть закономерности и перспективы развития трудового права как науки.

В настоящее время, когда учебников и учебных пособий не хватает (кроме того, они быстро устаревают), значение лекции возрастает. Современная наука по трудовому праву насчитывает несколько учебников, отвечающих требованиям вузовских программ. К ним относятся: учебники Смирнова О.В. М. 2006, Молодцова М.В. М. 2005 и ряд учебных пособий. Однако этого недостаточно для полного и всестороннего представления о трудовом праве. Поэтому на лекции должны подробно рассматриваться вопросы изучения данной дисциплины и проблемы, которые стоят перед ней.

Любая лекция носит *воспитательный характер*. Велико ее значение в этом направлении. Лекция также направляет, организует, стимулирует самостоятельную работу слушателей, помогает в подборе и изучении литературы. Поэтому необходимо постоянно совершенствовать содержание и методику чтения учебных лекций по трудовому праву.

*Лекция имеет ряд преимуществ по сравнению с другими формами обучения.* Во-первых, лекция – одна из наиболее экономичных по времени и эффективных по степени усвоения обучаемых форм передачи новых, систематизированных знаний.

Лекция вызывает интерес к трудовому праву, формирует познавательные стимулы для самостоятельной работы, развивает творческое мышление у слушателей и курсантов. В то же время, лекция – одно из самых действенных средств формирования прочных убеждений. Слушатели, курсанты должны отстаивать эти убеждения в своей практической деятельности в области охраны природы и природопользования.

Обычно лекции, читаемые в учебных заведениях, делятся на *установочные, обзорные, проблемные и предметные.*

Содержание установочных лекций сводится к изложению основных разделов и тем трудового права, делается акцент на предмет, систему и источники изучаемой дисциплины.

Обзорная лекция преследует цель восстановить прежние знания у слушателей и далее познакомить с неизвестной темой трудового права, с наиболее важными положениями и тем самым возбудить интерес обучаемого к дисциплине.

В проблемных лекциях по трудовому праву все вопросы строятся под углом зрения поставленной проблемы, в которой уделяется большое внимание методологической стороне с тем условием, чтобы слушатели могли оставшиеся нераскрытые вопросы на лекции изучить самостоятельно. К таким можно отнести вопросы о субъектах трудового права, которые неоднозначно решены в литературе. К примеру, вопрос о классификации субъектов.

В практике вузов МВД России преобладает в основном такой вид обучения, как предметная лекция. Ее задачей является изложение определенной суммы знаний с анализом элементов проблемы. Установочные и обзорные лекции читаются, как правило, слушателям заочной формы обучения.

Все виды лекций должны отвечать требованиям высокого теоретического уровня, умело сочетать научный и учебный подходы, аргументировано освещать наиболее сложные вопросы, тесно увязывая их с деятельностью органов внутренних дел, логически последовательно и убежденно, ясно и доходчиво излагать предлагаемый материал.

Выступление преподавателя с лекцией - это своего рода искусство, граничащее с игрой актера. Преподаватели, работающие над своим мастерством, стараются внести в чтение лекций элементы ораторского искусства и пользуются различными приемами, повышающими воздействие слова на аудиторию. Реализации требований к лекции, о которых мы говорили выше, предшествует большая работа по подготовке ее к чтению.

### **Целевая установка, логическая структура и план лекции**

Темы лекций по трудовому праву в вузах МВД России определены соответствующими тематическими планами и рабочими программами. Перед преподавателем стоит задача наметить учебные и воспитательные цели лекции, продумать ее логическую структуру и составить развернутый план.

Целевая установка лекции включает определение ее теоретико-познавательных (образовательных), научно-методических и воспитательных задач. Общеобразовательная цель предусматривает необходимость вооружить слушателя новыми знаниями по данной теме, рассмотрев их методологическое значение в решении задач трудового благополучия в стране.

С учетом имеющихся учебных пособий по трудовому праву и аграрно-правовым наукам преподаватель заостряет внимание на сложных, нередко спорных вопросах, имеющих значение для будущей специальности слушателей, курсантов.

Целевая установка – стержень лекции, который определяет ее целостность и внутреннюю структуру. Исходя из нее, преподаватель составляет план двухчасовой лекции, которая содержит вступление, два – три основных вопроса, заключение или выводы.

Так, характеризуя вопросы лекции по теме: «Предмет, метод принципы и источники трудового права» преподавателю рекомендуется во вступлении сказать о том, что трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе современного российского права. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и

применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России. Вступление должно быть кратким, лаконичным и выразительным (не более 5-6 минут). Для сохранения логической связи изучаемых тем следует напомнить содержание предыдущей лекции, определить место настоящей лекции в изучаемом курсе и нацелить слушателей, курсантов на ее осмысливание.

*Цель вступления* сводится к заинтересованности слушателя, курсанта к теме и настрою его на активное восприятие материала лекции. Преподаватель может по-разному овладеть вниманием аудитории. Можно начать лекцию с изложения какого-либо яркого события, происходящего в сфере регулирования трудовых отношений, либо постановкой вопроса, который мог бы захватить внимание слушателей, курсантов. Например привести статистические данные о нарушениях трудовых прав граждан.

Работая над планом лекции, преподаватель продумывает его схему, делает наброски, которые облегчают подбор и изучение необходимой литературы. Работая над литературой, вносит уточнения, дополнения, изменения, формулировки к вопросам темы. План не должен быть громоздким. Он должен содержать основные вопросы.

Применительно к нашей теме такими вопросами могут быть:

Введение

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Система трудового права
4. Источники трудового права

Заключение

Возможны и другие варианты плана.

Как показывает опыт, в лекции по трудовому праву достаточно определить три – четыре вопроса.

Лекцию обычно завершает краткое заключение, в котором преподаватель подводит итог сказанному, делает теоретические и практические выводы.

Для опытного преподавателя развернутый план оформляется в план - конспект лекции, который является главной и единственной рабочей записью, на основе которой он читает лекцию.

Важное значение имеет выбор материала и подготовка рабочих записей, в которых определяется круг проблем, обобщается материал и параллельно уточняется сам план лекции. Лекция не должна дублировать учебники. Задача преподавателя сводится к созданию комплекса систематизированных знаний по теме. Желательно выдвинуть в лекции крупную проблему и освещать принципиальные вопросы, заострив внимание слушателей, курсантов на степени современности проблем трудового права.

Лектор должен возместить тот разрыв знаний, который возникает между содержанием учебника и последними данными науки трудового права.

Убедительность и доказательность лекции по трудовому праву во многом зависит от умелого подбора и правильного использования фактического материала. Известно, что факты придают лекции яркость и злободневность, подни-

мают ее научный уровень. Однако чрезмерно увлекаться фактами лектору не стоит, в противном случае они могут дать отрицательный результат. Факты должны быть достоверными. Не следует уходить от неприятных фактов, которые интересуют слушателей. Факты, не относящиеся к теме, могут отвлечь слушателей и затруднить усвоение лекции. Здесь должна быть определенная системность. Все приводимые в лекции факты должны быть доступными и понятными для слушателей и курсантов. Например, характеризуя структуру трудовых отношений, преподаватель должен дать понятие трудовых отношений, указать субъекты этих отношений, основания возникновения и прекращения. Преподаватель поясняет в чём заключается преимущество трудовых отношений от смежных отношений в гражданском праве.

### **Методика чтения лекции**

Основное внимание преподавателя должно быть направлено на подготовку *стиля, языка, формы изложения лекции*. Все эти компоненты тесно связаны с совершенствованием ее содержания, которое необходимо прорабатывать на основе развернутого плана-проспекта и подбора материала (научные статьи, комментарии, законодательство, примеры и т.д.). Преподаватель начинает лекцию обычно объявлением темы и плана, которые следует повторить несколько раз, чтобы слушатели могли записать. В случае отсутствия в программе необходимой литературы преподаватель приводит ее. В некоторых случаях можно показать новые издания литературы (учебники по трудовому праву, справочники и т.д.). После ознакомления с темой и рекомендуемой литературой лектор переходит к изложению лекции.

Разъяснив теоретические положения, преподаватель четко и доходчиво излагает фактический материал. Излагая тему «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства» он определяет понятие и структуру органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в целом, рекомендуя источники (книги, журналы, статьи, законодательные акты), характеризует их, дает им свою оценку, то есть высказывает свою точку зрения по тем вопросам, которые представляют особый интерес у слушателей, курсантов. Например, указанная тема наиболее полно раскрыта в учебнике К. Н. Гусова, В.Н. Толкуновой на с.367- 372. Это, в свою очередь, заинтересует и заставит слушателей самостоятельно изучить указанную литературу. Опытный преподаватель пользуется различными методическими средствами и приемами, которые помогают повысить эффективность лекций, такими, как сравнительный метод, анализ практики, характеристика законодательства. При чтении лекции необходимо излагать материал таким образом, чтобы слушатели осмысливали важнейшие теоретические положения, делали нужные записи в своих тетрадях. Важно видеть аудиторию и чувствовать как воспринимается материал.

*Темп лекции* зависит от многих условий: во-первых, от подготовленности аудитории, во-вторых, от проблемы, освещаемой лектором, и, в-третьих от практического опыта самого преподавателя. Важно иметь с аудиторией контакт, обратную связь. Темп лекции не должен быть очень быстрым, а интонацию необходимо менять в соответствии с поведением аудитории. Лекция не

может быть монотонной. Возможны и комментарии типа: «это важно запомнить», «это необходимо знать» и т.д., однако нельзя злоупотреблять ими, поскольку у слушателей может возникнуть иллюзия, что остальной материал не имеет особого значения. В экологическом праве таковыми могут оказаться основные законы, направленные на охрану окружающей природной среды, отдельные положения о комплексах природы и объектах природы.

Не исключается возможность и диктовки слушателям, курсантам некоторых понятий и определений науки трудового права.

В случаях применения непонятных терминов преподаватель должен умело пользоваться доской, например, при написании латинских выражений.

Во время чтения лекции преподавателю необходимо следить за своей речью. Недопустимо в течение всей лекции повторять одни и те же слова типа «так сказать», «таким образом», междометие «ну» и т.д. Следует избегать в лекции и канцелярских выражений как то «согласно вышеизложенному», «в связи с рассмотренной проблемой» и другие. Юристу важно правильно выражать свои мысли, обдумывая возможные удачные сравнения и образные выражения.

Обязательным условием успешно прочитанной лекции является ее окончание за 3-5 минут до звонка. Как правило, это время отводится на вопросы. Если вопросов нет, то преподавателю надо иметь материал для заполнения паузы. Можно дать список дополнительной литературы по теме, рассказать о методах ее изучения, дать указания о подготовке к семинару и т.д.

Итак, лекция – важнейшая форма учебно-воспитательного процесса, а также своеобразная школа научного мышления. Ее успех зависит от постоянной и систематической работы каждого преподавателя над повышением методического мастерства и теоретического уровня.

## СЕМИНАР

### **Место и роль семинарских занятий в обучении**

Семинарские занятия органически связаны с лекционным материалом и помогают усвоить, обогатить его. Кроме того, они активизируют самостоятельную работу слушателей и курсантов. Неразрывна связь семинарских занятий с самостоятельной работой слушателей и курсантов. Последовательность обучения дисциплины «Трудовое право» традиционно строится на основе лекций, самостоятельной работы, семинарских и практических занятий и является наиболее целесообразной. Такая последовательность применения основных форм занятий предусмотрена рабочей учебной программой, особенностями изучаемой темы, а также соответствующим уровнем подготовки аудитории в области трудового права. Определяя место и роль семинара в учебном процессе, следует отметить разнообразие решаемых на нем учебно-познавательных, воспитательных и контрольных задач. Учебно-познавательные задачи направлены на закрепление, расширение, углубление знаний, полученных слушателями на лекциях и в ходе самостоятельной работы.

В связи с ведением в вузах МВД России новых примерных программ и тематических планов по трудовому праву семинарские занятия приобретают еще большую значимость.

Именно они составляют ту основу, на которой формируются навыки самостоятельной работы, проявляется склонность к дискуссии, умению анализировать и оценивать выступления своих товарищей. Слушатели, курсанты на этих занятиях опробуют свои выступления в качестве ораторов, оттачивают свою речь, учатся ярко и четко излагать свои мысли.

Семинары по трудовому праву имеют и *воспитательное значение*. Знание трудовых отношений у слушателей формируется путем воздействия на них самой аудитории, при этом поведение преподавателя оказывает влияние на формирование правового мировоззрения слушателей и курсантов. В то же время преподаватель контролирует уровень знаний слушателей и курсантов, качество их самостоятельной работы. Контроль должен осуществляться с точки зрения методики, правильно и в меру. Семинар ни в коем случае нельзя превращать в разновидность зачета.

*Формы и типы семинарских занятий* могут быть разными. Практикой преподавания трудового права выработаны следующие их разновидности: семинар, целью которого является углубление изучения определенного курса, вытекающего из тематического плана; семинар, предназначенный для всесторонней проработки отдельных, наиболее важных и типичных тем курса или даже отдельной темы (например, трудовой договор); семинар, посвященный отдельным частным темам с независимой от лекции тематикой.

В юридических вузах системы МВД приоритет отдается семинарским занятиям первой разновидности. На *спецсеминаре* требуется, помимо углубленных знаний от слушателей и курсантов, умение анализировать материал по трудовому праву в целом. Как правило, такой тип семинара проводится на старших курсах.

Так, по теме «Материальная ответственность сторон трудового договора» имея определенные знания в области трудового права, в частности права и обязанности работника и работодателя, могут рассуждать об ответственности лиц, нарушающих указанные требования. Изучив курс уголовного, административного, трудового права, они свободно могут оперировать законодательными нормами и самостоятельно решать задачи, поставленные преподавателем.

Возможно проведение семинарских занятий в форме *обсуждения рефератов* слушателей. Сам процесс подготовки реферата и выступление по его содержанию в аудитории содействуют выработке навыков изложения мыслей в письменной работе и в устном выступлении.

В последние годы в Ставропольском филиале Краснодарского университета на семинаре проводится *письменная работа по отдельным вопросам темы с последующим обсуждением*. Так, каждый слушатель, курсант получив задание от преподавателя, должен сосредоточиться на одном вопросе и кратко изложить его. При этом он должен дать определения основным понятиям трудового права по теме, рассматриваемой на семинаре, и охарактеризовать все стороны данной темы.

Следует отметить, что все перечисленные выше формы семинарских занятий имеют свои достоинства и каждый преподаватель вправе избрать ту форму, которая больше подходит к его предмету и методике.

### **Подготовка к семинарским занятиям**

Успех проведения преподавателем семинарского занятия зависит в первую очередь от того, насколько на кафедре разработаны *материалы учебно-методического характера*, как функционируют учебно-методические секции и кабинеты. Кафедра обсуждает методику проведения семинарских занятий для оценки теоретического и методического уровня преподавателей и разработки мер по его повышению.

Разработанные *планы семинарских занятий* являются основным методическим документом для преподавателя, а для слушателей и курсантов они служат в качестве подготовки к семинарским занятиям.

Планы семинарских и практических занятий разрабатываются преподавателями с большим опытом учебной и педагогической работы. Если на кафедре имеется предметная секция, то планы должны обсуждаться на ней и утверждаться начальником кафедры. Содержание планов семинарских занятий должно состоять из тем рабочей учебной программы, учебной и научной литературы и законодательных актов. Некоторые преподаватели каждую тему сопровождают краткими методическими рекомендациями по изучению вопросов.

Обычно на двухчасовое семинарское занятие выносятся 5-6 вопросов, на четырехчасовое – 6-8 вопросов, в зависимости от обсуждаемой темы.

*Подготовка преподавателя к семинарскому занятию* определяется рабочим планом. План состоит из двух разделов.

Первый раздел определяет подготовку самого преподавателя по трудовому праву и подготовку слушателей, курсантов к семинарскому занятию. Здесь важно определить содержание и объем работы со всей группой (взводом) либо проведение индивидуальных консультаций слушателей.

В публикациях по общей методике проведения семинарских занятий охарактеризована важность применения дифференцированного подхода для установления контакта преподавателя со слушателями и курсантами и обеспечения доступности изложения учебного материала по теме. Очевидно, что дифференцированный подход к усвоению знаний трудового права с учетом особенностей каждой группы (взвода) слушателей, курсантов и отдельного учащегося создает наиболее благоприятные возможности для конкретизации, рассмотрения вопросов темы с учетом особенностей аудитории. Такой подход к усвоению и пониманию темы нацелен на выявление особенностей аудитории и позволяет лучше реализовать возможности слушателей по применению трудового законодательства на практике.

Следовательно, дифференцированный подход к аудитории способствует более полному усвоению знаний. Преподаватель должен постоянно просматривать новейшую литературу и новое законодательство, по возможности использовать технические средства обучения и дидактические материалы. При подготовке к семинарам он ведет групповые и индивидуальные консультации, кото-

рые должны быть нацелены на самостоятельную работу слушателей, курсантов. Как правило, на консультации рассматриваются узловые вопросы темы, источники и дополнительная литература, предъявляются соответствующие требования к содержанию и методике выступлений.

*Установочная консультация* должна быть направлена на раскрытие методической стороны самостоятельной работы слушателей, курсантов. Неправильно все сводить в консультации ее к пониманию и раскрытию темы. Об этом следует говорить на самом семинарском занятии. Например, при изучении темы «Социальное партнёрство в сфере труда» вначале необходимо уделить внимание вопросам, которые выносятся на обсуждение аудитории. Вполне правомерно поставить на первое место вопрос «Понятие и формы социального партнёрства», затем «Принципы социального партнёрства».

С методической стороны следует обсудить вопросы: как построить семинарское занятие, на какие вопросы больше обратить внимание, как распределить время, отведенное на занятие и др. Немаловажную роль играет и проведение индивидуальных консультаций преподавателем, где он обращает внимание на самостоятельную инициативу слушателей получить такую консультацию с целью подготовки к семинарским занятиям. Не исключена и возможность вызова преподавателем слушателя, курсанта на консультацию.

Цель *индивидуальных консультаций* – оказать помощь слушателям, курсантам в изучении и освоении отдельных вопросов темы и в то же время контролировать подготовку к семинарским и практическим занятиям. При индивидуальных консультациях преподавателю следует обратить внимание на способности слушателя, курсанта, с целью вовлечения их в научно-исследовательскую работу на кафедре.

Возможна и такая форма проведения семинарских занятий, как *прослушивание докладов*, подготовленных отдельными слушателями, курсантами. При этом преподаватель заранее готовит их к подготовке доклада и ставит перед ними задачу, помогает составить план, наметить структуру выступления, дает советы по методике написания. Как было уже сказано, для проведения семинарских занятий большое значение имеет опыт применения технических средств обучения. Вполне возможным является показ фильмов по трудовому праву. Технические средства обучения должны быть готовы заблаговременно к их применению.

Второй раздел рабочего плана семинарских занятий определяет основные элементы работы преподавателя. Его содержание составляют примерное распределение времени на вопросы, выступления преподавателя, организация обсуждения темы в соответствии с планом семинара (кто должен выступить в первую очередь, дополнительные вопросы для развертывания дискуссии, порядок использования технических средств обучения и наглядных пособий, связь с современностью). Опыт работы в высшей школе МВД показывает, что заблаговременное планирование основных аспектов проведения семинарских занятий позволяет преподавателю уверенно руководить им, активно влиять на ход рассматриваемых вопросов.

## Методика проведения семинарских занятий

На семинарских занятиях усилия преподавателя направлены на усвоение знаний по определенным темам трудового права, пройденным на лекциях. Очевидно, семинарское занятие следует начинать с вопроса о готовности слушателей, курсантов к обсуждению вопросов темы. Например, по теме «Дисциплина труда. Внутренний трудовой распорядок» преподаватель вводит в курс обсуждаемых вопросов аудиторию, напоминая о значении дисциплины труда, обращая внимание на необходимость её соблюдения и методы её обеспечения.

*Структура проведения семинарских занятий* состоит из следующих стадий: выступление преподавателя; выступления слушателей, курсантов; порядок обсуждения вопросов; порядок вмешательства преподавателя в выступления слушателей и курсантов; дискуссия; вопросы, задаваемые самому преподавателю; заключительное слово преподавателя.

Во вступительном слове преподаватель называет тему, формулирует цель, задачи занятия, обращает внимание на сложные вопросы. Так, вопросы экологической и экономической ответственности требуют пояснения и уточнения в связи с объективными категориями: наличием вреда и причиненной связи между характером экономической деятельности и возникшим вредом природной среде (О.В. Смирнов Трудовое право России. С.266). Одновременно преподаватель напоминает о необходимости связи изучаемого материала с современными проблемами трудового права и экологических ситуаций, складывающихся в разных регионах страны. Если есть необходимость, указывает на порядок проведения занятий и его особенности. Само вступительное слово должно быть лаконичным, логически взаимосвязанным с темой и вопросами. Практика показывает, что 2-3 минуты вполне достаточно для проведения двухчасового занятия. Считается, что глубоко продуманное и яркое по форме вступительное слово задает тон для успешной работы аудитории. Затем преподаватель предлагает кому-либо из слушателей, курсантов осветить поставленный вопрос. Порядок обсуждения вопросов вытекает из плана семинарских занятий. Обучаемые выступают, как правило, на добровольных началах. В случаях отказа слушателей (курсантов) преподаватель сам вызывает отдельных слушателей, которые не проявили активности в обсуждении вопросов. Умело регулируя выступления, он активизирует работу учащихся на занятиях, вовлекая их в дискуссию, и контролируя уровень подготовки аудитории.

Выступление слушателя, курсанта должно быть последовательным по своей сущности и не превышать 10 минут. Не следует перебивать и вмешиваться в выступление. Необходимо дать возможность закончить выступление, а затем уточнить и исправить ошибки. Ошибки и уточнения выступающего рекомендуется исправлять самим слушателям, курсантам в первую очередь, а затем возможно вмешательство преподавателя.

Однако в случае допущения грубой ошибки или неправильного понимания вопроса преподаватель должен исправить слушателя, направить его выступление в нужное русло.

После выступления слушателя, курсанта преподаватель, обращаясь к аудитории, просит кого-либо задать вопрос уточняющего порядка, а чтобы вы-

звать у нее желание конкретизировать высказанную мысль, исправить ошибку в суждениях, оговорку. Как правило, выступающие это делают с места.

По наиболее узловым и сложным вопросам трудового права, например, расторжение трудового договора по инициативе работодателя, возникают дискуссии. Правильные дополнения и замечания слушателей, курсантов учитываются преподавателем и оцениваются по четырехбальной системе.

Дополнительные вопросы преподавателя должны играть роль своеобразного детонатора дискуссии. Они должны быть четкими, ясными, вытекающими из выступления слушателя, курсанта.

Педагог управляет дискуссией в аудитории, придерживаясь определенной тактики. Она сводится к сдержанности, выжидательному молчанию и добродушной реакции на спорщиков. Преподаватель в ходе дискуссии внимательно следит за спорящими сторонами, не проявляя при этом излишней эмоциональности, раздражительности, высокомерных заявлений, не выдает до определенного времени своего отношения к высказываемым точкам зрения, а иногда оставляет разрешение вопроса до следующего занятия.

Не следует проявлять и чрезвычайной активности преподавателем в обсуждении проблемы, ибо это сковывает инициативу участников семинара, прекращает полемику. При дискуссии он не должен упустить из виду качественное обсуждение всех вопросов, логическую их последовательность.

Во время обсуждения темы на семинарских занятиях могут быть заданы вопросы преподавателю. Ему не следует давать сразу ответы на эти вопросы. Он должен внести их на обсуждение всего взвода (группы), по возможности используя форму дискуссии. Исчерпав возможности взвода (группы), преподаватель только тогда высказывает свою точку зрения, вносит должную ясность и делает выводы.

Преподаватель в ходе проведения семинарского занятия должен вести себя корректно, не прибегая к распеканию, унижению достоинства личности слушателей, курсантов. Всякое некорректное поведение его, раздражительность, навешивание ярлыков и чтение нравоучений мешают возможности формирования у них необходимых взглядов и усвоения знаний. В заключительном слове преподаватель концентрирует внимание слушателей, курсантов на наиболее важных и сложных вопросах темы, вносит ясность в их понимание, оценивает подготовленность группы к занятию и ее теоретический уровень и дает необходимые рекомендации для дальнейшей работы над темой.

На заключительное слово отводится не менее 10-15 минут для двухчасового занятия. В его содержание включаются обстоятельный и глубокий анализ выступлений, что способствует повышению активности обучаемых в самостоятельной работе. С этой целью преподаватель еще до семинара может определить круг вопросов и проблем, на которые следует обратить внимание в заключительном слове.

Опыт показывает, что удачное заключительное слово способно значительно поднять теоретический уровень семинара в целом и оказать на слушателей большое воспитательное воздействие.

В заключение хотелось бы отметить, что высказанные нами рекомендации не являются раз и навсегда данными и не претендуют на исчерпывающую полноту. Возможны и другие формы и методы проведения семинарских занятий. Преподаватель, имея опыт, эрудицию и обладая педагогическим мастерством, сумеет внести свои коррективы в структуру семинарского занятия для успешного усвоения знаний в области трудового права.

## САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

### **Руководство самостоятельной работой в учебном процессе.**

В изучении трудового права в вузах МВД России самостоятельная работа имеет большое познавательное и воспитательное значение.

Правильно поставленная самостоятельная работа является одним из важнейших факторов формирования и развития у слушателей, курсантов творческого мышления, умения разбираться в сложных проблемах трудового права, а также умелого применения трудового законодательства в практической деятельности органов внутренних дел. Самостоятельная работа по трудовому праву это, с одной стороны, основной метод изучения науки трудового права, с другой – одна из форм учебной деятельности с совокупностью применяемых при этом соответствующих методов и приемов. Как форма учебного процесса самостоятельная работа – это особо организованный вид учебной деятельности, включающий изучение законодательных актов, специальной литературы, обработку конспектов лекций.

В организации самостоятельной работы слушателей, курсантов имеется *ряд требований*.

Первое из них – планомерность, разумное использование личного времени обучаемых, хорошо продуманный и строго соблюдаемый режим их труда. Каждое учебное заведение МВД России решает эту задачу, руководствуясь общими программами и условиями, спецификой учебной дисциплины, сроками обучения. Трудовое право изучается, как правило, на 2 и 3 курсах.

Другое требование к самостоятельной работе – регулярность и последовательность изучения учебных материалов. С этой целью на кафедрах разрабатываются единые планы обучения слушателей, курсантов способам и приемам самостоятельной работы по трудовому праву, рассчитанные на весь срок обучения. В их основе лежит преемственность и возрастание сложности форм и методов самостоятельной работы по годам обучения и по мере перехода от освоения одной темы к другой. В самостоятельной работе слушателя, курсанта наиболее полно проявляется тот факт, что обучаемый не только объект, но и субъект педагогического процесса. Его активность не менее важна, чем активность преподавателя, но проявляется в иной форме.

Преподаватели не должны опекают и натаскивать слушателей, курсантов что в корне противоречит самой природе и назначению этого метода и формы учебного процесса и резко снижает их действенность.

Кроме традиционных форм организации самостоятельной работы таких, как лекция, семинарские занятия, в практике учебных заведений МВД России применяются *консультации*. Они могут быть проблемными, обзорными, пред-

семинарскими, предэкзаменационными. По форме их можно подразделить на индивидуальные и групповые. При проведении консультаций следует соблюдать два основных правила: во-первых, систематичность их проведения и, во-вторых, насколько преподаватель активизирует мышление слушателя, курсанта, исключая элементы натаскивания.

Консультируя учащихся по тем или иным вопросам трудового права, преподаватель не должен полностью рассказывать тему заново, а обратить внимание на некоторые приемы и способы изучения того или иного вопроса.

Обязательно рекомендуются учебно-методическая и справочная литература, законодательные акты, разъясняются некоторые термины и понятия. Основная цель консультаций состоит в том, чтобы облегчить и направить самостоятельный поиск слушателя, а не освободить его от этого труда.

Квалифицированное проведение консультаций требует от преподавателя разносторонних знаний, педагогического такта и умения вести беседу, создавая атмосферу взаимного понимания. Для этого необходимо изучать слушателя, его личностные качества.

При организации самостоятельной работы особый упор делается на такие формы, как подготовка докладов и рефератов для выступления на семинарах, теоретических конференциях и коллоквиумах. С одной стороны, работа над докладом и рефератами повышает теоретический уровень знаний по трудовому праву, углубляет интерес к дисциплине, с другой - слушатели, курсанты учатся анализировать материал, овладевать умением точно выражать мысли и обсуждать их в аудитории.

Воспитанию навыков самостоятельной работы способствует также участие в конференциях, посвященных проблемам теории права, гражданскому праву, трудовому праву.

Неплохой школой самостоятельной работы служат кружки по гражданско-правовым дисциплинам, которыми руководят опытные преподаватели, как по плану учебных занятий, так и во внеучебное время. Научный кружок – форма объединения наиболее способных, творчески мыслящих слушателей, курсантов, проявляющих повышенный интерес к науке.

Наиболее активных слушателей следует поощрять не только в уставном порядке, но и рекомендовать их для поступления в адъюнктуру. Имеются и другие формы самостоятельной работы слушателей и курсантов, которые мы не рассматривали.

### **Обучение слушателей, курсантов самостоятельной работе с литературой**

Культура чтения – важнейшая составная часть общей культуры личности и неременное условие ее активной познавательной деятельности. Овладение навыками работы с книгой включает в себя два основных взаимосвязанных момента: умение читать и умение вести запись прочитанного.

При чтении учебника слушателям необходимо соблюдать последовательность ознакомления с ней. Учебник нужно читать несколько раз. В первый раз следует прочитать книгу от начала до конца, обратив внимание на оглавление и содержание книги. При повторном ее чтении необходимо обратить внимание на

каждую главу, отдельные понятия правовых институтов трудового права. Чтобы понять содержание прорабатываемой книги необходимо уяснить непонятные слова, термины, выражения, незнакомые словосочетания. Для этого слушателю, курсанту необходимо обзавестись юридическим словарем, справочниками, каталогами, что составляет важную сторону в развитии навыков самостоятельной работы. Методика работы над книгой предусматривает обязательное ведение записи прочитанного.

*Конспектирование книги* – один из самых сложных этапов в самостоятельной работе слушателя. В зависимости от характера работы, степени ее сложности, опыта обучаемого, а также поставленной цели записи могут носить характер плана, выписки, тезисов, конспекта. Существуют несколько приемов записей книги.

Первый – это план, который содержит краткий перечень основных вопросов, раскрывающих содержание книги. План может быть простым и сложным. Простой предполагает составление вопросов, без расчленения основных на второстепенные. Сложный, наоборот, в котором существуют основные, главные и вытекающие из него простые вопросы.

Второй прием записей – это тезисы. Тезисы представляют собой краткую формулировку основных положений книги без подробного раскрытия содержания. Так же, как план, они могут быть простыми и сложными. По мере выработки навыков конспектирования слушатель на четвертом курсе учится составлять тезисы.

Тезисы могут отражать в своих записях монографические работы по охране окружающей природной среды либо эколого-правовым проблемам России и других стран. Наиболее важные положения работ фиксируются в отдельных конспектах. Умение вести конспект сжато, кратко и собственными словами излагать основное содержание книги у слушателей, курсантов приходит не сразу, а с опытом и знаниями. Важно, чтобы слушатель, курсант стремился добиваться совершенствования формы конспекта.

Следующий прием – выписка, она представляет собой сжатое воспроизведение содержания книги своими словами.

И последний прием – это конспект. В конспекте слушатели и курсанты подробно и обстоятельно излагают основные идеи, положения и выводы книги в соответствии с ее структурой.

Среди всех названных приемов записей работы над книгой следует выделить *конспектирование*. Главное в конспекте – это его содержательность. В нем должны отражаться основные принципиальные положения книги, новизна и актуальность проблемы. В высших учебных заведениях МВД России преподаватели требуют вести конспекты по своим дисциплинам. Помимо конспектов лекций, в обязательном порядке следует вести и конспекты научных работ, законодательных материалов. В них слушатели и курсанты указывают название работы, фамилию автора, год и место издания, приводят цитаты, с обязательной ссылкой на страницы книги.

Текст не должен быть сплошным, в нем необходимо выделить особо важные для обучаемого положения. Любая работа слушателя, курсанта должна

быть контролируемой. В практике работы кафедры гражданско-правовых дисциплин применяются такие формы контроля, как фронтальная форма (групповая), либо выборочная проверка конспектов с последующим их разбором и обсуждением в учебных взводах.

С целью обучения работы над книгой слушателю, курсанту важно помочь составить первоначально конспект по трудовому праву. Поэтому он должен получить специальную консультацию у преподавателя. Например, по теме «Правовое регулирование занятости и трудоустройства» лучше всего организовать конспектирование под руководством преподавателя.

Как и любая отрасль системы права, Трудовое право имеет специфику в конспектировании. Один способ – составление краткого конспекта по теме с внесением в него списка из соответствующих источников, другой – внесение выписок из книги законов, наиболее значимых, представляющих наибольший интерес для слушателя, курсанта.

Таким образом, управление учебным процессом в высших учебных заведениях МВД России по трудовому праву представляет собой сложный и многогранный вид деятельности. Ее эффективность определяется высоким теоретическим и научным уровнем преподавания во всех формах учебного процесса, умелым использованием преподавателями различных форм и методов обучения, навыками и приемами самостоятельной работы над учебным материалом. При этом кафедры должны постоянно заниматься поисками новых средств и форм для активизации самостоятельного мышления слушателей и курсантов, повышения их интереса к творческому изучению аграрно-правовых наук, трудового права.

Следовательно, хорошие знания трудового права и законодательства нужны не только работникам судов, но и сотрудникам органов внутренних дел для комплексного решения вопросов охраны трудовых прав граждан.

## **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ЛЕКЦИЙ, СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **Тема 1. Предмет, метод принципы и источники трудового права.**

#### **Лекция - 2 часа**

**Цель:** Выяснить специфические черты трудового права как отрасли права.

#### **Задачи:**

1. Выяснить понятие и значение трудового права.
2. Охарактеризовать предмет и метод трудового права
3. Иметь представление о системе и источниках трудового права.
4. Определить место трудового права в системе юридических наук.

#### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Предмет трудового права», «Методы трудового права», «Классификация источников трудового права».

### **План лекции:**

Введение	10 мин.
1. Предмет трудового права	20 мин.
2. Метод трудового права	15 мин.
3. Система трудового права	15 мин.
4. Источники трудового права	20 мин.
Заключение	10 мин.

Приступая к изложению данной темы, прежде всего внимание курсантов необходимо обратить на то, что Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе современного российского права. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России.

Возникающие при производстве материальных и духовных благ общественные отношения носят объективный характер и присущи любому совместному труду. При этом совместный труд нужно рассматривать в качестве неотъемлемого свойства общественного производства, как связь людей, взаимодействующих в коллективном применении орудий и средств труда. Причем это взаимодействие всегда имеет черты *организованного* труда. поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе.

Следует различать две основные разновидности совместного труда в зависимости от экономического положения участников: *самостоятельный труд* (труд собственников) и *наемный труд* (труд несобственников). Вторая разновидность обуславливает возможность эксплуатации наемных работников и необходимость существования рынка труда (рабочей силы) как составной части рыночных экономических отношений. Наряду с указанными основными разновидностями совместного труда существует и *смешанная* форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

В России становление и дальнейшее развитие рыночных форм организации труда обусловлено широкой приватизацией организаций, находившихся в собственности государства, утверждением частной собственности и связанным с ней преодолением отчуждения трудящегося от результатов труда. Все это требует новых подходов к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда. При этом важно подчеркнуть, что трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению, ибо предметом трудового права является не труд, а лишь общественная форма труда, его социальное устройство, и иначе — отношения между людьми по их участию в общественном труде.

Определяя цель занятий, преподаватель ставит задачу курсантам и слушателям усвоить основные понятия трудового права. Далее говорит о порядке проведения занятий, который сводится к изложению материала лекции, конспектирование ее основных положений.

Закончив вступительную часть лекции, преподаватель приступает к характеристике первого вопроса: «Предмет трудового права» (20 минут).

Прежде чем дать определение предмета трудового права, он обращает внимание слушателей на то, что круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, включает в себя разнообразные связи участников процесса труда: его исполнителей, организаторов и управляющих. Законодательное закрепление предмет трудового права получил в статье 1 ТК РФ.

Далее преподаватель подробно останавливается на характеристике и трудовых отношений. Как экономическая категория трудовые отношения представляют собой неотъемлемую часть социальных групп, их взаимоотношения в производстве и взаимный обмен деятельностью. Будучи элементом производственных отношений, трудовые отношения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с отношениями собственности на орудия и средства производства и с отношениями распределения продуктов производства. Трудовым отношениям как звену производственных отношений свойственны все особенности последних: они носят объективный характер (т. е. не зависят от сознания людей), изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества, всегда подвергаются активному воздействию со стороны надстройки (в том числе со стороны трудового права как элемента надстройки).

Важно обратить внимание курсантов на то обстоятельство, что в систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых, входят также отношения, которые тесно связаны с ними — предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них. Статья 1 ТК РФ причисляет к ним следующие отношения по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); разрешению трудовых споров.

Затем он освящает наиболее характерные черты каждого из названных общественных отношений.

Для правильного понимания слушателем предмета трудового права преподавателю нужно сравнить его с предметом гражданского, трудового и административного права. Только в сравнении с другими отраслями права можно понять предмет трудового права и, соответственно, определить отрасль трудового права.

Другим элементом, дополняющим предмет трудового права, является метод правового регулирования.

Преподаватель напоминает слушателям, что метод правового регулирования - это способ воздействия на участников общественных отношений. Современный метод трудового права России можно охарактеризовать четырьмя основными признаками: во-первых, сочетанием централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; во-вторых, сочетанием договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; в-третьих, участием в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов; в-четвертых, своеобразием способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей.

Зная предмет и метод правового регулирования трудового права, можно определить систему трудового права как учебной дисциплины.

Изложение третьего вопроса нужно начать с определения системы трудового права. Система трудового права России — совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (пединституты).

Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты. Они включают менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования, т. е. особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

Критерием оценки усвоения курсантами и слушателями знаний по трудовому праву должно быть умение разбираться в правовых институтах указанной отрасли.

Рассмотрев этот вопрос, преподаватель делает выводы.

На изложение четвертого вопроса лекции затрачивается 20 минут.

Он обращает внимание на ту часть вопроса, где речь идет о классификации источников трудового права. Методика проведения лекции по этому вопросу не отличается от предыдущих.

Преподавателю следует сказать о возникновении новых источников трудового права, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные общественные отношения.

Источники трудового права – нормативно-правовые акты, изданные компетентными государственными органами, регулирующие трудовые и иные непосредственно с ними связанные общественные отношения.

Систему данных нормативных актов можно назвать трудовым законодательством. Законодательство имеет вертикальную структуру, в соответствии с которой нормативно-правовые акты располагаются в зависимости от их юридической силы. Высшей юридической силой обладает Конституция, далее следуют федеральные законы, в том числе и кодифицированные нормативные акты

(кодексы) и подзаконные нормативные акты - указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные акты центральных органов исполнительной власти - министерств и ведомств. Кроме этого в систему источников трудового права входят нормативные акты субъектов РФ - законы и подзаконные акты, акты органов местного самоуправления.

На изложение пятого вопроса лекции затрачивается 20 минут.

В процессе изложения возможно использование технических средств обучения (схемы, слайды и т.д.).

### **Семинарское занятие - 2 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.

2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Предмет, метод и источники трудового права» в процессе самостоятельной работы курсантов.

3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучающихся.

4. Установление связи данной темы с будущей профессиональной деятельностью курсантов.

5. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).

2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).

3. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.

4. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

#### **План проведения семинарского занятия**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	15 мин.
Учебные вопросы:	
1. Круг общественных отношений, являющихся предметом трудового права. Стороны этих отношений. Трудовые отношения как центральные в этом круге.	15 мин.
2. Комплекс способов правового регулирования труда, являющийся методом трудового права, его особенности.	10 мин.
3. Понятие принципов трудового права, их структура.	10 мин.
4. Предмет, метод и система науки трудового права.	10 мин.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).	10 мин.
6 Роль, задачи трудового права и тенденции его развития.	10 мин.
Заключение	10 мин.

## **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и порядок проведения семинара.

## **Контроль готовности курсантов к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

## **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы, вытекающие из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить ответ.

## **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

## **Самостоятельная работа – 6 часов**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Какой труд регулируется нормами трудового права?
2. Какие характерные черты выделяют эту отрасль права среди других отраслей?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Каковы особенности метода трудового права?
5. Что понимается под системой трудового права?
6. Что служит основанием для отнесения институтов к общей или особенной частям трудового права?
7. Каково соотношение трудового права и смежных отраслей права?

## Список рекомендуемой литературы ОСНОВНАЯ

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).
2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
6. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
7. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
8. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

10. Андриановская И.И. Значение преемственности в формировании предмета трудового права как отрасли права //Юридический мир. 2009. № 3.
11. Андриановская И.И. Понятийный аппарат трудового права: преемственность и новизна //Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.
12. Гашкин, А.А. Проявление дифференциации в предмете трудового права // Трудовое право, 2007. - №10. - С.79-86.
13. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право, 2007. - №10. - С.43-56.
14. Ершова Е.А. Система и классификация форм трудового права в России // Трудовое право, 2007. - №10. - С.57-69.
15. Канунников А.Б. Правовая действительность жизни Трудового кодекса //Трудовое право. 2009. № 10.
16. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г. //Юридическое образование и наука. 2009. № 3.
17. Рубайло Э.А. Локальные акты в системе правовых актов Российской Федерации //Журнал российского права. 2010. № 5.
18. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010. № 5.

## Тема 2. Субъекты трудового права

**Лекция - 2 часа**

**Цель:** Выяснить правовое положение субъектов трудового права.

**Задачи:**

1. Выяснить понятие и классификацию субъектов трудового права.
2. Охарактеризовать правовой статус субъектов трудового права
3. Иметь представление об основных субъектах трудового права.

#### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

#### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Классификация субъектов трудового права», «Правовой статус субъектов трудового права», «Работник как субъект трудового права», «Работодатель как субъект трудового права», «Профсоюзы как субъекты трудового права».

Изучая указанную тему необходимо обратиться к положениям теории государства и права о понятии субъекта права, правовом статусе субъектов права.

Курсантам необходимо усвоить понятие субъектов трудового права, их классификацию и правовой статус каждого субъекта, участвующего в трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Под субъективным составом трудовых и непосредственно связанных отношений понимают их участников. Конкретизация субъективного состава имеет два аспекта: определение круга лиц, которые могут быть субъектами трудового права; определение круга лиц, участников отдельных видов правоотношений. Курсанты должны уметь систематизировать субъектов трудового права, выделяя из них основных, коллективных субъектов и субъектов отдельных правоотношений.

Далее необходимо дать характеристику отдельным субъектам трудового права. Начинать характеристику необходимо с работника помня, что всякий живой труд требует волевой личной деятельности человека и непосредственно осуществляется им. Это связано с использованием способности к труду, которая рассматривается как фактическая способность работать систематически, что связано с понятием правосубъектности. Условия возникновения правосубъектности делятся на 2 группы – материальные и формальные.

*Материальные условия* обеспечивают фактическую возможность данного лица быть субъектом трудового права;

*Формальные условия* сводятся к акту признания за данным лицом свойств субъекта права.

Необходимо разобрать составляющие элементы понятия правосубъектности работника и уяснить, что в отличие от гражданского права в трудовом праве правоспособность и дееспособность не разделены во времени, а возникают одновременно.

Необходимо помнить, что каждый человек в РФ, согласно Конституции (ст.37) вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, и все они обладают равной трудовой правосубъектностью, приуроченной к достижению 16-летнего возраста. Равная для всех трудовая правосубъектность может быть ограничена только для тех лиц, которые по приговору суда лишены права

занимать определенную должность или заниматься определенным родом занятий. Возможны законодательные ограничения трудовой правосубъектности иностранных граждан и лиц без гражданства.

Необходимо дать понятие работника, закреплено в ст.20 ТК РФ, рассмотреть нормы, разрешающие вступать в трудовые правоотношения ранее шестнадцатилетнего возраста. Курсанты должны знать условия, необходимые для вступления субъектов в правоотношения в сфере труда до достижения шестнадцатилетнего возраста.

Необходимо дать полную характеристику правового статуса работника, как субъекта трудовых и тесно связанных отношений через основные права и обязанности работников, реализацию их субъективных прав и наступления ответственности за неправомерные действия. Необходимо уделить внимание положениям Конституции и ст. 21 ТК РФ.

Необходимо дать классификацию граждан, как субъектов трудового права выделив: общий и специальный субъект; по отношению к средствам производства организации выделить наемных работников и работающих собственников; дать иную дифференциацию: молодой специалист, несовершеннолетний, инвалид, и др.

Курсантам необходимо знать специфические черты, характеризующие отдельных субъектов и ограничения, установленные законом при применении труда отдельных категорий граждан.

Субъектами трудового права выступают иностранные граждане и лица без гражданства, где их статус регулируется Указом Президента РФ от 16.12.1993г.

«О привлечении и использовании иностранной рабочей силы в РФ».

Затем необходимо перейти к характеристике работодателя, дав его определение (ст.20 ТК РФ). В качестве работодателя могут выступать организации любой формы собственности, физическое лицо, а также в случаях, установленных федеральным законом, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя необходимо знать, ознакомившись со ст. 22 ТК РФ.

Работодатель как субъект трудового права должен также обладать правосубъектностью которую организация приобретает с момента государственной регистрации ее как юридического лица, закрепленного в ГК РФ. Необходимо провести межпредметные связи с гражданским правом по теме «Юридические лица». Необходимо обратить внимание на комплексный характер правосубъектности работодателей и перечислить ее элементы. Курсанты должны ориентироваться в понятиях, регламентируемых гражданским, а также трудовым правом, таких как реорганизация, ликвидация юридического лица, физического лица – предпринимателя; удовлетворении требований кредиторов при ликвидации и др.

Затем необходимо перейти к характеристике коллективных субъектов трудового права.

Юридические лица осуществляют правоспособность через свои органы управления – администрацию. Необходимо знать какие субъекты включаются в состав администрации.

Следует подчеркнуть, что администрация и иные субъекты, не отнесенные нами к категории основных, относятся к вспомогательным субъектам. Сущность данных субъектов трудового права заключается в том, что их правосубъектность либо является производной от основных субъектов, либо направлена на обслуживание функционирования основных субъектов в сфере труда.

Важную роль в сфере труда играют профсоюзы, имеющие целью защиту коллективных интересов наемных работников. В основе их правосубъектности имеет право лиц наемного труда на объединение, поэтому их правосубъектность производна от трудовой правосубъектности работника и носит служебный характер. Основные права и обязанности профсоюза следует изучить содержащихся в главах 3 и 58 ТК РФ, Законе РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

Трудовой кодекс не выделяет такого субъекта трудового права, как трудовой коллектив. Однако в главе 8 ТК РФ закреплено право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. Достаточно много статей Трудового Кодекса РФ обращаются к понятию представительного органа работников, при отсутствии профсоюза. Отсюда следует, что трудовой коллектив, имеющий выборный орган работников может являться субъектом трудового права. Также в отдельных организационно – правовых формах организаций где есть работники – собственники, посредством общего собрания они могут выступать субъектом трудового права – трудовым коллективом.

Далее следует охарактеризовать субъектов отдельных правоотношений, входящих в предмет трудового права.

Органы по разрешению трудовых споров выступают субъектами права в основном в охранительных и процессуальных правоотношениях. Индивидуальные трудовые споры разрешаются КТС, районными ( городскими) судами, вышестоящими должностными лицами или вышестоящими организациями. Коллективные трудовые споры урегулируются примирительными комиссиями, посредником, трудовым арбитражем.

В качестве субъекта, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде выступает Федеральная инспекция труда ( ст. 354-361 ТК РФ) и специализированные органы контроля и надзора (ст.366-369 ТК РФ).

В правоотношениях по трудоустройству субъектом Трудового права выступает государственная служба занятости, полномочия которой закреплены в законе РФ «О занятости населения в РФ».

В правоотношениях социального характера, принимают участие как субъекты трудового права, объединения работников, объединения работодателей, в лице их представителей и специфический субъект – государство в лице государственных органов исполнительной власти различных уровней.

Полномочия Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально – трудовых отношений, регулируются соответствующим законом и ст. 35 ТК РФ.

Субъектом трудового права может выступать и учебное заведение в правоотношениях по подготовке, переподготовке кадров и повышении квалификации.

### **Семинарское занятие - 2 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Субъекты трудового права» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучающихся.
4. Установление связи данной темы с будущей профессиональной деятельностью курсантов.
5. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

### **План проведения семинарского занятия**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
Учебные вопросы:	
1.Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.	20 мин.
2. Работник как субъект трудового права.	20 мин.
3. Работодатель субъект трудового права.	20 мин.
4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.	10 мин.
Заключение	10 мин.

#### **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и порядок проведения семинара.

#### **Контроль готовности курсантов к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.
2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы, вытекающие из основного.
3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.
4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить ответ.

### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.
2. Дать оценки достижения цели занятия.
3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.
4. Оценить выступления курсантов.
5. Ответить на вопросы курсантов.
6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 4 часа**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

8. Дайте понятие субъекта трудового права.
9. Дайте классификацию субъектов трудового права.
10. Охарактеризуйте элементы трудовой правосубъектности.
11. Дайте характеристику правового статуса работника, как субъекта трудового права.
12. Дайте характеристику субъекта – работодателя.
13. Дайте характеристику коллективным субъектам трудового права.
14. Дайте характеристику отдельным субъектам трудового права, вступающим в непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.

### **Список рекомендуемой литературы:**

#### **ОСНОВНАЯ**

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).
2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
6. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.

7. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
8. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ**

1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Консультант Плюс.
2. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве //Трудовое право. 2009. № 3
3. Васильев В.А. Трудовые права работников: процессуальный механизм реализации // Трудовое право. - 2007. - №10. - С.38-42.
4. Васильев В.А.Представительство несовершеннолетних работников //Трудовое право. 2009. № 10.
5. Васьков П.В. Право на труд как основное социально-экономическое право граждан трудиться в советских конституциях // История гос-ва и права, 2007. - №19. - С.25-26.
6. Ермилова Н.П. Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций: обзор международных стандартов, российского законодательства и судебной практики / Н.П.Ермилова // Трудовое право, 2007. - №9. - С.19-24.
7. Калинина О.В. Организации (работодатели) как субъекты трудового права //Социальное и пенсионное право. 2009. № 3.
8. Луговик С.В. Особенности правового регулирования труда лиц, конфиденциально сотрудничающих с органами внутренних дел // Российский следователь, 2007. - №17. - С.30-32.
9. Пономарева Е.А.Особенности регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации //Миграционное право. 2010. № 1: Консультант Плюс.
10. Польша В.А. Реализация права наемных работников на обязательное медицинское страхование // Трудовое право, 2007. - №10. - С.72-78.
11. Попов А. Законодательные гарантии трудовых прав личности и практика их защиты в России // Правозащитник 2004 № 2. С. 77 – 84.
12. Романовская О.В. Правосубъектность объединений работодателей в Российской Федерации //Административное право. 2009. № 3.

## **Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда**

### **Лекция - 2 часа**

**Цель:** Выяснить сущность социального партнёрства в сфере труда.

### **Задачи:**

1. Выяснить понятие, принципы и органы социального партнёрства в сфере труда.
2. Охарактеризовать порядок ведения коллективных переговоров.

3. Иметь представление об основных формах социального партнёрства.

**Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

**Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Принципы социального партнёрства», «Органы социального партнёрства», «Структура коллективного договора», «Формы социального партнёрства».

**План лекции**

Введение	5 мин.
1. Понятие, принципы и органы социального партнёрства в сфере труда	20 мин.
2. Порядок ведения коллективных переговоров	20 мин.
3. Коллективный договор	20 мин.
4. Соглашения	20 мин.
Заключение	5 мин.

В начале лекции курсантам необходимо указать на то, в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность социального партнёрства неоднозначна. Оно построено на *двух началах*: на идее автономии (управленческой суверенности) организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

Курсанты должны быть подведены к выводу, что признание социального партнерства базируется на следующих факторах: экономическом, социальном и политическом уровне развития страны. Необходимо уяснить, что в рыночных отношениях механизм социального партнерства оказывается наиболее эффективным, чем открытое противостояние труда и капитала.

Развитие института социального партнерства в России получило всестороннее признание при отказе от широкого централизованного регулирования трудовых отношений и перехода к договорному регулированию на различном уровне. Необходимо рассмотреть точки зрения ученых на их позиции значения института социального партнерства (институт социальной политики, новый метод регулирования трудовых отношений; альтернатива классовой борьбе).

Следовательно, необходимо глубоко изучить ст. 23 ТК РФ, где сформулировано понятие социального партнерства. Интересным представляется сравнение социального партнерства ТК РФ с понятием учебника «Трудовое право России» под редакцией С.П.Маврина и Е.Г.Хохлова, М.: «Юрист», 2003г., где социальное партнерство определяется, как способ регулирования социально – трудовых отношений между работниками (их представителями) и работода-

лями (их представителями) основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия.

Необходимо подчеркнуть, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются органами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Затем необходимо рассмотреть вопрос об осуществлении социального партнерства на двухсторонней и трехсторонней основе – бипартизма и трипартизма, обратив внимание на конкретное применение отдельных актов социального партнерства, структуру Международной Организации Труда.

Далее необходимо изучить и охарактеризовать, закрепленные в ст. 24 ТК РФ принципы социального партнерства которыми являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участие в договорных отношениях;
- действие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Необходимо также затронуть принципы, не перечисленные в ТК РФ: свободы объединения; многоуровневость сотрудничества; примирительный характер разрешения разногласий, возникающих в отношениях социальных партнеров.

Необходимо изучить систему социального партнерства, которая включает в себя 5 уровней:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования социально – трудовых отношений в РФ;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования социально – трудовых отношений в субъекте РФ;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования в сфере труда в отраслях;
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

- локальный уровень, устанавливающий конкретные условия труда в отдельной организации, предприятии, учреждении.

Далее необходимо уяснить вопрос о формах, в которых осуществляется социальное партнерство. Под формами социального партнерства понимаются способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально – трудовых отношений.

Необходимо раскрыть формы социального партнерства, закрепленные в ст. 27 ТК РФ:

1) коллективные переговоры по подготовке коллективных договоров, соглашений и их заключение. Является самой распространенной формой и реализуется в несколько стадий;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства. Акцент необходимо сделать на то, что проведение консультаций возможно путем прямого взаимодействия субъектов социального партнерства, так и созданием формализованных органов;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией. Здесь необходимо изучить ст.53 ТК РФ, где перечисляются формы участия работников в управлении организацией:

а) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

б) проведение представительными органами работников консультаций с работодателями по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

г) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

д) участие в разработке и принятии коллективных договоров.

4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров (гл. 60 ТК РФ).

Необходимо обсудить вопрос о применении норм ТК РФ о социальном партнерстве к отдельным категориям работников. Определить, кто выступает сторонами социального партнерства.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, соответственно уровню социального партнерства.

Необходимо рассмотреть ст. 30 – 32 ТК РФ, где регулируются представительские функции работников, не являющихся членами профсоюза и возможность существования иных представителей работников.

Работодатель обязан создавать условия для проведения коллективных переговоров, заключения актов социального партнерства. Рассматриваются ст. 33 – 34 ТК РФ, где представителями работодателя выступают руководитель организации или уполномоченные им лица, объединения работодателей, правовое положение которых регулируется ФЗ « Об объединениях работодателей», органы исполнительной государственной власти, уполномоченные на представительство законом или работодателями.

Затем рассматриваются органы социального партнерства, закрепляемые ст. 35 ТК РФ на каждом уровне социального партнерства. Обращается внимание на правовые акты социального партнерства, действующие в Ставропольском крае.

### **Семинарское занятие - 2 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Социальное партнёрство в сфере труда» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучаемых.
4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

### **План проведения семинара**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
Учебные вопросы:	
1. Понятие, принципы, стороны и формы социального партнерства	20 мин.
2. Коллективные переговоры	20 мин.
3. Коллективные договоры и соглашения	15 мин.
4. Ответственность сторон социального партнёрства	15 мин.
Заключение	10 мин.

#### **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

#### **Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов семинарского занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

## **Список рекомендуемой литературы**

### **ОСНОВНАЯ**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).

2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.

3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.

4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.

5. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.

6. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

7. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002

8. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ**

1. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) «Об объединениях работодателей» (принят ГД ФС РФ 30.10.2002) //Консультант Плюс.
2. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Консультант Плюс.
3. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений. ФЗ от 1. 05. 99. № 92. //СЗ РФ. 1999. №18. Ст. 2218.
4. Васьков В.С., Гарипов Р.С Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников //Трудовое право. 2009. № 9.
5. Молотников А.Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт //Предпринимательское право. 2010. № 2.
6. Парягина О.А Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда //Журнал российского права. 2009. № 10.
7. Парягина О.А. Коллизии в правовом регулировании административной ответственности сторон социального партнерства //Административное право. 2009. № 3.
8. Соловьева Д.Е. Ноу-хау, или работник участвует в управлении производством работодателя – физического лица: опыт за рубежом и в России // Юрист 2004 № 12. С. 34- 37.
9. Социально трудовые отношения: теория и практика развития // Трудовое право 2005 № 3. С. 4 -6.
10. Сошникова Т.А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов //Трудовое право. 2009. № 12.
11. Стрижаков Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства // Трудовое право, 2007. - №10. С.87-92.
12. Хачатурян Ю.А. Срочный трудовой договор //Трудовое право. 2009. № 12.

### **Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

#### **Лекция - 2 часа**

**Цель:** Выяснить особенности правового регулирования занятости и трудоустройства.

#### **Задачи:**

1. Выяснить понятие и виды занятости населения.
2. Охарактеризовать государственную политику в сфере занятости
3. Иметь представление о правовом статусе безработного.
4. Изучить участие работодателей в обеспечении занятости населения.

### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Формы занятости», «Органы по трудоустройству», «Правовой статус безработного».

### **ПЛАН.**

Введение .....	5 мин.
1. Общие положения о занятости населения. Виды занятости.....	20 мин.
2. Государственная политика в сфере занятости.....	20 мин.
3. Правовой статус безработного.....	20 мин.
4. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.....	20 мин.
Заключение .....	5 мин.

В начале лекции курсантам необходимо указать на то, что занятость и безработица являются наиболее острыми экономическими и социальными проблемами рыночной экономики. В целом Ситуацию в сфере занятости в России специалисты характеризуют как кризисную. Это вызвано развалом финансовой системы, падением объемов производства, свертыванием инвестиций и др.

Из года в год снижается число предлагаемых работодателями рабочих мест. Реальный сектор экономики утрачивает рабочие места без адекватного их формирования в других секторах экономики.

Безработица в России приобрела массовый характер, представляет реальную угрозу для развития общества. является основным фактором расширения бедности и деградации населения. Наибольшие потери реальных рабочих мест наблюдаются на предприятиях военно-промышленного комплекса, в машиностроении, в легкой промышленности, в сельскохозяйственном секторе и др.

В первую очередь пополняют армию безработных граждане с ограниченной возможностью трудоустройства; женщины, имеющие детей, молодежь, лица предпенсионного возраста, военнослужащие, уволенные из армии и не имеющие гражданской специальности, инвалиды и др. Дополнительную нагрузку на рынок труда создают пенсионеры, Курсанты, школьники, уровень доходов которых значительно ниже прожиточного минимума. Ежегодно в стране увольняются с работы и принимаются на новое место работы около 20 млн. человек.

Необходимо обратить внимание Курсантов на широкий круг нормативных актов в области занятости, где первостепенное значение играет не ТК РФ, а ФЗ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991г. в последней редакции от 10.01.2003г., опирающийся на конвенцию МОТ № 122 «О политики в области занятости» от 22.09.1967г. Курсанты должны знать основные правовые акты, регламентирующие правоотношения по трудоустройству, предлагаемые изучению данной темы.

Особое внимание сосредоточить необходимо на том, что регуляция данных тесно связанных с трудовыми отношений осуществляется специальным законодательством, и только в ст. 1 и 2 ТК РФ идет речь о принципах правазащите граждан от безработицы и содействия в трудоустройстве.

Современную государственную политику в области занятости определяет действующая Конституция. Курсанты должны хорошо изучить Закон о занятости в РФ, в части направлений государственной политики в сфере занятости, которая строится на принципах: свободы выбора занятости, недопустимости принуждения, приоритета активной политики государства в этой сфере, направленности политики на полную занятость, реализации равных возможностей субъектов участвующих в трудоустройстве, приоритете в трудоустройстве российских граждан, направленности пассивной занятости на защитные функции, координации мер по обеспечению занятости населения всеми способами.

Необходимо добиться четкого понимания сущности пассивного и активного характера государственной политики в области занятости и ориентироваться в ее основных направлениях.

Занятость определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход. Курсанты должны знать категории граждан, относимых законом, к категории занятых. Необходимо разобраться с понятием трудовой и не трудовой занятости. К трудовой занятости относится участие в общественном производстве: самостоятельный и несамостоятельный труд. К нетрудовой занятости относятся обучение, учредительство и участие в организациях.

Необходимо рассмотреть полномочия федеральных органов государственной власти, субъектов федерации, местных органов управления в осуществлении государственной политики в области занятости. Перечислить государственные целевые программы содействия занятости населения.

Затем необходимо дать понятие безработного и выявить его отличительные признаки, ознакомиться с порядком и условиями признания граждан безработными. Определить круг лиц, которые не могут быть признаны безработными. Курсанты должны знать определяемый правом и обязанностями статус безработного, перечислить формы обеспечения занятости, регламентированные российским законодательством: привлечение к общественным оплачиваемым работам, квотирование рабочих мест на договорной основе, обучение, переобучение, повышение квалификации безработных граждан по направлению службы занятости. Они должны познакомиться с целевой контрактной подготовкой специалистов со средним специальным и высшим образованием, осуществляющих свою деятельность в условиях рыночной экономики.

Затем необходимо проанализировать критерии подходящей работы и дать определение неподходящей работы. Отметить, что подходящей будет считаться временная работа, также общественные работы для: впервые ищущих на работу, уволенных за виновное поведение, прекративших индивидуальную трудовую деятельность, возобновивших трудовую деятельность после продолжительного перерыва, отчисленных или отказавшихся обучаться по направлению

службы занятости, состоящих на учете более 18 месяцев, более 3-х лет не работавших, уволенных после сезонных работ.

Оплачиваемые общественные работы изучаются с использованием положения о них, утвержденного Правительством РФ от 13.07.1997г. Необходимо дать определение общественных работ, их признаки и примеры общественных работ, в данном субъекте РФ. Курсанты должны знать, что они организуются органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления по предложению службы занятости на предприятиях всех форм собственности и финансируются соответствующими бюджетами.

Следует обратить внимание на перечень работ, которые не относятся к категории общественных работ: осуществляемые при ликвидации аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций, работы, требующие специальной подготовки работников, выполняемых в сжатые сроки.

Преимущество направления на общественные работы имеют граждане не получающие пособия, состоящих на учете более 6 месяцев. Необходимо изучить порядок направления на общественные работы, когда направление осуществляется только по согласию работника. С лицами направленными на общественные работы заключается срочный трудовой договор с учетом состояния здоровья безработного, устанавливается доплата к заработку в размере причитающегося пособия по безработице.

Курсанты должны иметь представление о договорах заключаемых исполнительными государственными органами власти и органами местного самоуправления, органами службы занятости и организациями, осуществляющими общественные работы. Разбираться в правовой природе квотирования, содержании договора о квотировании рабочих мест. Необходимо помнить, что в случае невозможности выделения или создания рабочих мест в рамках заключения договора, работодатель для этой цели вправе арендовать рабочие места в других организациях или производить соответствующие отчисления в местный бюджет для оплаты стоимости квотируемых рабочих мест на других предприятиях.

Затем необходимо перейти к изучению норм об осуществлении социальной поддержке безработных, представленную системой мер, принимаемых государством с целью предоставить безработным помощь в данной ситуации, вызванной отсутствием работы. Анализируются виды поддержки безработных: направленные на предоставление работы и направленные на предоставление средств. К ним относятся: содействие в трудоустройстве, содействие в обучении, сохранение трудового стажа, организация общественных работ, организация собственного дела, медицинская помощь, индексация и пр.

Особо необходимо изучить материальную поддержку безработных. Следует знать кому и в каком случае выплачивается стипендия: в процентном отношении к средней заработной плате, прожиточному минимуму, в размере стипендии для государственных учреждений соответствующего профиля.

Следует учесть порядок назначения стипендии безработным на Крайнем Севере, пострадавшим от радиации, другим категориям, возможность уменьшения выплаты стипендии.

При анализе норм, регулирующих выплату пособий по безработице необходимо знать категории безработных, которым определяется свой порядок его выплаты. Курсанты должны знать размеры выплачиваемого пособия по безработице, знать порядок назначения, периоды выплаты, возможности прекращения, приостановления, сокращения выплаты пособия по безработице. Знать периоды, когда выплата пособия не производится.

Необходимо дать оценку нормам, регламентирующим возможность оказания материальной помощи безработным.

Затем необходимо рассмотреть вопрос о правовой организации трудоустройства, представляющей систему организационных, экономических и правовых мер направленных на обеспечение занятости населения. Правовую организацию следует рассмотреть в широком и узком смысле. Необходимо рассмотреть трудоустройство без посредничества и с посредничеством службы занятости, которая создана в 1991г. постановлением Совета Министров РСФСР от 19.01.1991г.

Необходимо рассмотреть стадии трудоустройства: обращения в службу занятости и заключения трудового договора с работодателем. Следует изучить ответственность работодателя за умышленное неисполнение своих обязанностей по информированию службы занятости о несостоятельности работодателя и свободных вакансиях.

Затем необходимо рассмотреть трудоустройство отдельных категорий работников. Обратив внимание на трудоустройство молодежи, лиц, с пониженной трудоспособностью, высвобождаемых с предприятий. Курсанты должны рассмотреть нормы «Положения о целевой контрактной подготовке кадров с высшим и средне – специальным образованием» от 19.09.1995г.

### **Семинарское занятие - 2 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Правовое регулирование» занятости и трудоустройства» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучаемых.
4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007) //Консультант плюс.
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

## **План проведения семинара**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
<b>Учебные вопросы:</b>	
1 Понятие и формы занятости населения.	15 мин.
2. Правовой статус безработного.	10 мин.
3. Государственная политика в области содействия занятости населения.	10 мин.
4. Права граждан в области занятости и гарантии их реализации.	10 мин.
5. Пособие по безработице.	15 мин.
6. Органы занятости населения. Их компетенция.	10 мин.
Заключение	10 мин.

### **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

### **Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции ФЗ РФ «Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007);
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов семинарского занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 6 часов**

Во время самостоятельной работы курсантам следует подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Основные направления государственной политики в области занятости.
2. Дайте понятие занятости.
3. Законодательство, регламентирующее трудоустройство в РФ.
4. Назовите принципы правового регулирования занятости.
5. Охарактеризуйте статус безработного.
6. Назовите критерии «подходящей работы».
7. Дайте правовую регламентацию общественных работ.
8. Понятие, размер и порядок выплаты пособия по безработице.
9. Правовая организация трудоустройства.
10. В чем особенности трудоустройства отдельных категорий граждан?

### **Список рекомендуемой литературы**

#### **ОСНОВНАЯ**

9. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007) //Консультант плюс.
10. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
11. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
12. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
13. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
14. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
15. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
16. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ**

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 18.10.2007) //Консультант плюс.
2. Постановление Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (ред. от 14.12.2006) «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» //Консультант плюс.
3. Козлова Т.А. Государственные гарантии граждан потерявших работу и заработок ( конвенция МОТ и зарубежный опыт) //Трудовое право 2005 № 3. С. 7 – 18.
4. Козлова Т.А. Государственные гарантии граждан потерявших работу и заработок ( российский опыт) // Трудовое право 2005 № 4. С. 12 – 21.
5. Немченко О.В. Механизм правового регулирования лицензирования деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами России //Законодательство и экономика. 2010. № 7.
6. Серегина Л.В. Финансовые гарантии прав ищущих работу и безработных граждан //Журнал российского права. 2009. № 5.

7. Симанович Л.Н. Основные направления политики государства в области занятости. Выплата пособий по безработице //Налоги (газета). 2009. № 26.

8. Фофанова Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции социального государства //Современное право. 2009. № 5.

## **Тема 5. Трудовой договор**

### **Лекция - 4 часа**

**Цель:** Выяснить правую сущность трудового договора

### **Задачи:**

1. Выяснить понятие и содержание трудового договора.
2. Выделить основные правила заключения трудового договора по действующему трудовому законодательству Российской Федерации;
3. Проанализировать особенности заключения трудового договора и выделить отличия от договора, регулирующего гражданско-правовые отношения;
4. Исследовать существенные условия трудового договора;
5. Проанализировать основания прекращения трудового договора.

### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Содержание трудового договора», «Виды трудовых договоров», «Изменение трудового договора», «Прекращение трудового договора».

### **ПЛАН**

Введение.	10 мин
1. Понятие и содержание трудового договора	30 мин
2. Виды трудовых договоров	30 мин
3. Заключение трудового договора	30 мин
4. Изменение трудового договора	30 мин
5. Прекращение трудового договора	40 мин
Заключение	10 мин

### **Введение**

При изложении данной темы курсанты должны быть нацелены на глубокое изучение центральной темы трудового права и основной правовой категории. Трудовой договор служит юридической базой существования и развития трудовых отношений, являясь самым распространенным основанием возникновения и течения отношений между наемными работниками и работодателями, реализующего метод индивидуального договорного регулирования в сфере

труда, индивидуализируя место работы, трудовую функцию, условия данного правоотношения.

Необходимо преподнести курсантам категорию трудового договора в нескольких аспектах: как институт трудового права; как юридический факт порождающий, изменяющий и прекращающий трудовые отношения, как источник возникновения субъективных трудовых прав и обязанностей сторон; как юридическую модель трудового правоотношения.

Затем необходимо рассмотреть определение трудового договора, закрепленного в ст. 56 ТК РФ. Из определения трудового договора необходимо вывести основные его признаки, отличающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров: включение работника в сферу хозяйствования работодателя; предметом договора выступает живой труд; необходимость подчинения внутреннему трудовому распорядку; присущее только трудовому договору содержание; выполнение работником определенной трудовой функции; длящийся характер договора; в качестве работника выступает только физическое лицо, установление условий труда необходимых для выполнения работником Трудовой функции; выплата в полном объеме систематически заработной платы; регламентация трудовым законодательством и пр.

Необходимо выделить функции основного института трудового права: социальный регулятор, обеспечивает юридическую связь между работником и работодателем, включает работника в общественную организацию труда, дает возможность реализации способностей к труду, является источником субъективных прав и обязанностей, является альтернативой принудительного труда и выполняет защитную функцию.

В условиях перехода к рынку роль трудового договора значительно возрастает, поэтому необходимо должным образом обратить внимание на его стороны. Правосубъектность сторон трудового договора, их правовое положение вспоминается курсантами из темы «Субъекты трудового права».

Далее преподаватель подробно останавливается на содержании трудового договора, под которым в широком смысле понимаются все условия, определяющие права и обязанности его сторон в силу заключенного трудового договора. Необходимо проанализировать ст. 57 ТК РФ при этом, различать непосредственные условия, содержание которых всецело определяется самими договаривающимися сторонами и производные содержания которых предусмотрено в законах и иных нормативных актах в сфере труда. Такие производные условия при заключении трудового договора также принимаются к исполнению, поскольку они в силу закона составляют неотъемлемую часть трудового договора.

Следует констатировать, что условия вырабатываемые сторонами в свою очередь подразделяются на существенные условия и дополнительные (факультативные).

Необходимо дать подробную характеристику всем обязательным условиям трудового договора. При характеристике обязательных условий необходимо учесть такие категории как «профессия», «специальность», «квалификация», «должность» и «трудовая функция». Обращается внимание курсантов на регу-

лирование Трудовым кодексом некоторых факультативных условий: испытательный срок, о неразглашении охраняемой тайны, обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, установления срока договора с указанием обстоятельства, послужившего основанием для заключения срочного трудового договора. Курсанты должны приводить примеры дополнительных условий, которые возможно включить в содержание трудового договора.

Анализируются статьи 60 и 67 ТК РФ о запрещении требования от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных в самом ТК РФ и иных федеральных законах. Определяется форма трудового договора, акцент делается на обязанности работодателя заключить с работником трудовой договор не позже трех дней со дня фактического допущения работника к работе. Важно также помнить, что нельзя включать в содержание трудового договора условия, ухудшающие положение работника по отношению к трудовому законодательству, снижать уровень гарантий, предоставленных работнику ТК РФ или коллективным договором организации.

Необходимо рассмотреть правила вступления трудового договора в силу, закрепленные в ст. 61 ТК РФ, обратив внимание на возможность аннулирования трудового договора, если работник не приступил к своим обязанностям без уважительных причин в течение недели после заключения трудового договора.

В заключении трудового договора участвуют две равноправные стороны. Наемный работник выступает как владелец своей рабочей силы, а работодатель как собственник средств и орудий производства. Поэтому курсанты должны изучить главу 11 ТК РФ о порядке заключения трудового договора. Необходимо обратить внимание на новации ст. 63 ТК РФ о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора. При этом недопустим отказ в приеме на работу следующим категориям граждан:

- лицам, приглашенным в порядке перевода;
- женщинам, по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- всем работникам необоснованный отказ в заключении трудового договора.

При этом следует подчеркнуть нормы об ограничении или предпочтении в трудовых отношениях, возможность обжаловать отказ в заключении трудового договора в судебном порядке, и что перечисленные гарантии ст. 64 не являются исчерпывающими. Необходимо рассмотреть перечень документов, предъявляемых при заключении договора, возможность в отдельных случаях предъявления дополнительных документов, в соответствии с ТК РФ, иными законами и нормативными актами. Ст. 65 запрещает требовать документы при заключении договора, помимо предусмотренных законодательством.

Курсантам необходимо раскрыть нормы, регулирующие оформление приема на работу, особое место отводя в этом вопросе результатам испытания при заключении договора, медицинскому освидетельствованию, проведению

инструктажа по технике безопасности и ведению и заполнению трудовой книжки. Раскрывая этот вопрос необходимо руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

Затем необходимо перейти к изучению видов трудовых договоров, которые отличаются друг от друга определенными особенностями: определенным субъективным составом, содержанием, порядком заключения. Этот вопрос изучается с анализом ст. 58-59 ТК РФ и раздела XII регулирующего труд отдельных категорий работников.

Необходимо рассмотреть предлагаемые в юридической литературе классификации трудовых договоров, проводимые по различным основаниям, что опосредуется в недопущении дискриминации в сфере труда, позволяет учесть особенности субъектов вступающих в трудовые отношения, способствует установлению соответствующих безопасных условий труда, а также социальной стабильности и экономической эффективности в сфере труда.

Важно обратить внимание курсантов на то обстоятельство, что основанием деления выступает состав субъектов, где выделяются категории общего и специального субъекта. Это деление характеризуется возможностью особой регламентации специального субъекта: ограничение договорной свободы, расширение свободы в определении условий труда и оснований расторжения трудового договора. Необходимо проанализировать Закон РФ «Об основах государственной службы в РФ» от 13.07.1995 г. И выявить его характерные особенности по сравнению с ТК РФ. Это прием на работу с 18 лет, отвечать требованиям, установленным законом в отношении госслужащих, гражданство, декларация о доходах, содержание договора, конкурсное замещение, удлиненный испытательный срок, обязательность аттестации, предельный возраст нахождения на службе, особая регламентация предоставления отпусков, расширенный перечень применения дисциплинарных взысканий, запрет участия в забастовках и др.

В рамках этой классификации все трудовые договоры подразделяются по особенностям личных качеств работника и особенностям работодателя. Среди первой категории необходимо охарактеризовать следующие трудовые договоры:

- договоры с несовершеннолетними;
- договоры с женщинами и иными лицами с семейными обязанностями;
- договоры лиц с пониженной трудоспособностью;
- договоры с совместителями;
- договоры с государственными и муниципальными служащими;
- договоры с иностранными гражданами;
- договоры с руководителями;
- договоры с работниками образования;
- договоры с надомниками.

Трудовые договоры по особенностям работодателя могут дифференцироваться по организационно-правовой форме организации, месту осуществления деятельности работодателя, по составу, содержанию и цели деятельности. Так выделяются организации создаваемые для достижения заведомо оп-

ределенных во времени целей; организации Вооруженных Сил и Федеральных органов исполнительной власти, где законом предусмотрена военная служба (ст. 349 ТК РФ); организации малого бизнеса и работодателя - физического лица (гл. 48 ТК РФ); религиозных организаций (гл. 54 ТК РФ); работодателя находящегося на крайнем Севере (гл. 50 ТК РФ); предлагающего работу вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ); Представительства РФ за границей (гл. 53 ТК РФ).

Преподавателю следует сказать о дифференциации трудовых договоров по содержанию, где деление проходит по императивному установлению условий для отдельных категорий работников и условий согласованными сторонами повысить или понизить круг условий труда. Необходимо обратить внимание на дифференциацию договоров по порядку заключения трудового договора (простой и сложный порядок); изменения (в одностороннем и двустороннем порядке), прекращения трудового договора (основные и дополнительные).

Особенно подробно необходимо проанализировать дифференциацию трудовых договоров по срокам их действия. Необходимо обратить внимание на предпочтение ТК договорам, заключенным на неопределенный срок. Следует уяснить, что срочный трудовой договор, возможно, заключить при соблюдении трех условий: инициативы работника или работодателя; наличия хотя бы одного основания, указанного в ст. 59 ТК РФ; указания в договоре срока его действия, определяемого сторонами в пределах общего пятилетнего срока либо максимальных сроков, устанавливаемых федеральным законом для отдельных категорий трудовых договоров. Курсанты должны хорошо знать ст. 59 ТК РФ.

Затем необходимо перейти к изучению вопроса переводов на другую работу. Переводы занимают важное значение в регламентации трудовых отношений, поэтому необходимо дать понятие перевода на другую работу (ст. 72 ТК РФ), которая в качестве перевода рассматривает:

- изменение трудовой функции;
- изменение одного или нескольких существенных условий трудового договора;
- изменение места расположения работодателя;
- перемена работодателя.

Необходимо отличать перевод на другую работу от перемещения на другое рабочее место. Важное место в понимании норм о переводах является характеристика их видового различия. Они могут классифицироваться в зависимости от воли участников трудового правоотношения, срокам, по месту, по причине перевода.

Курсанты должны усвоить виды переводов, основанием которых может быть инициатива работника, инициатива работодателя и инициатива третьих лиц. Переводы на другую работу в зависимости от места перевода подразделяются на переводы: внутри организации; в другую организацию; вместе с организацией в другую местность.

В зависимости от сроков переводы подразделяются на постоянные и временные; по причине, послужившей для перевода: связанные с личностными особенностями работника, его социальным статусом, производственного характера. Курсанты должны приводить примеры каждого вида переводов.

Необходимо выделить и такую юридическую категорию, как отстранение от работы, проведя грань сходства и различия с переводом. Регулирование отстранения от работы изучается на основе ст. 76 ТК РФ. Изучаются нормы, закрепленные в главе 14 ТК РФ.

Приступая к изложению вопроса прекращения трудового договора курсанты должны иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает два вида оснований такого прекращения: общие и дополнительные. Курсанты должны знать разницу между ними: она заключается в том, что общие основания распространяются на всех работников, независимо от категории труда, а дополнительные – только на некоторые категории работников, и при определенных условиях, установленных ТК РФ.

Затем необходимо перейти к перечислению и характеристике ст. 77, закрепляющей общие основания прекращения трудового договора.

При характеристике расторжения трудового договора по соглашению сторон необходимо помнить, что он может быть расторгнут в любое время и обратить внимание на практическое применение этого основания.

Расторжение трудового договора по истечении срока, за исключением фактически продолжающихся трудовых отношений происходит с истечением срока, указанного датой, завершением выполнения определенной работы, выходом на работу отсутствующего работника, истечением определенного сезона. Рассматривается порядок прекращения трудового договора по данному основанию.

Особое внимание необходимо уделить п. 3 ст. 77 теоретически находящемуся в ст. 77, урегулированному ст. 80 ТК РФ. Необходимо подчеркнуть, что ТК регулирует общий порядок увольнения по собственному желанию как заключенного на неопределенный срок, так и срочного, расторгаемого до истечения его срока. Такое расторжение возможно в любое время и без указания причин. Постановление Верховного Суда РФ от 22.12.1992г. с последующими изменениями и дополнениями указывает на добровольность формирования воли работника о прекращении трудового договора.

Необходимо изучить все правила, закрепленные в ст. 80 по расторжению трудового договора по инициативе работника. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгается, а работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Необходимо обратить внимание курсантов, что наиболее распространенными трудовыми спорами, являются разногласия касающиеся расторжения трудового договора по инициативе работодателя, тем самым привлечь их к глубокому изучению п.4 ст. 77, регулируемого ст. 81 ТК РФ. В отличие от работника работодатель ограничен в возможности прекращения трудового договора, и оно производится в соответствии с исчерпывающим перечнем ст. 81 ТК РФ или иными Федеральными законами и соблюдения установленного порядка увольнения.

Необходимо дать классификацию оснований для увольнения по инициативе работодателя: а) обстоятельства, не зависящие от личности работника; б) обстоятельства, характеризующие личность работника, но не являющиеся ре-

результатом его виновного поведения; в) виновные действия работника. А также выясняется, что наличие основания для увольнения, по общему правилу, дает работодателю право на увольнение, но не обязывает его прекратить трудовой договор.

К прекращению трудового договора по инициативе работодателя, вследствие виновных действий со стороны работника относится увольнение п.5 ст. 81 ТК РФ неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если ранее работник подвергался дисциплинарным взысканиям; п. 6 ст. 81 – однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей, где раскрываются конкретные случаи грубого нарушения; п.10 ст. 81 – однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства) его заместителями своих трудовых обязанностей; п. 7 ст. 81 при совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; п. 8 ст. 81 при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы; п.9 ст. 81 при принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства) его заместителями и главным бухгалтером, повлекшие за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу работодателя; п. 11 ст. 81 представлении работником работодателю подложных документов или иных заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника происходит по : п.3 ст. 81 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья либо недостаточной квалификации, п. 4.ст. 81 при смене собственника имущества организации, применяемое в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера; п.12.ст.81-прекращения доступа к государственной тайне, где рассматривается Закон РФ от 21 июля 1993г. «О государственной тайне» в ред. от 30.06.2003г.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя вследствие наступления обстоятельств, не связанных с личностью работника производится по: п.1 ст.81- при ликвидации организации либо, прекращении деятельности работодателя - физического лица; п. 2. ст.81 при сокращении численности или штата работников организации.

Рассматривая прекращения трудового договора по инициативе работодателя необходимо характеризовать субъекта, основания повлекшие применение ст.81, порядок прекращения договора.

Затем характеризуются основания, закрепленные в п.5-9 ст. 81, где особая роль отводится либо письменному заверению в трудоустройстве, либо волеизъявлению работника.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон, регулирует ст. 83 и Курсанты должны знать все 7 обстоятельств, являющимся основанием для расторжения трудового договора.

При характеристике п. 11 ст.77 необходимо изучать совместно со ст.84 ТК, где предусмотрены гарантии работникам, если нарушение правил заключения трудового договора было допущено не по вине работника.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Затем необходимо изучить дополнительные основания расторжения трудового договора отдельно по каждой категории работников: руководителей и членов коллегиальных исполнительных органов организации; совместителей; временных и сезонных работников; работников работающих у работодателя - физического лица; надомников; работающих в религиозных организациях; осуществляющих работу на Крайнем Севере; педагогических работников; работников, направляемых в дипломатические представительства, консульские учреждения РФ, представительства Федеральных органов исполнительной государственной власти учреждений РФ.

При характеристике порядка прекращения трудового договора необходимо изучить гарантии, представляемые работникам, закрепленным главой 27 ТК РФ, где особое внимание уделяется предупреждению о предстоящем увольнении (ст.180 ТК), о недопустимости сокращения (ст. 261 ТК), о преимущественном праве на оставлении по работе (ст. 179 ТК) обязанности проведения предварительной аттестации, обязанности предложить перевод на другую работу, учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК), выплату выходного пособия (ст. 178 ТК), выдачи трудовой книжки и копий документов, связанных с работой (ст.62 ТК), сроки и порядок расчетов при увольнении (ст. 140 ТК).

Закончить изучение темы следует с закреплением права работника на обжалование незаконных увольнений и правовых последствий незаконного прекращения с работником трудового договора. Необходимо изучить случаи возможности компенсации морального вреда, связанного с незаконным увольнением.

### **Семинарское занятие - 4 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Трудовой договор» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучаемых.
4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.

3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

### **План проведения семинара**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
<b>Учебные вопросы:</b>	
1. Понятие содержание, стороны трудового договора	20 мин.
2. Общий порядок заключения трудового договора	20 мин.
3. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор	20 мин.
4. Перевод на другую работу. Отличие перевода от перемещения. Отстранение от работы	20 мин.
5. Общие основания прекращения трудового договора	10 мин.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника	10 мин.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	20 мин.
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	10 мин.
9. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил приёма	10 мин.
10. Увольнение работников. Гарантии и компенсации работникам в связи с увольнением	20 мин.
Заключение	10 мин.

#### **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

#### **Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции ФЗ РФ Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

#### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

#### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.
3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов семинарского занятия.
4. Оценить выступления курсантов.
5. Ответить на вопросы курсантов.
6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 6 часов**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Дайте определение трудового договора и его значение
2. Охарактеризуйте стороны трудового договора.
3. Раскройте содержание трудового договора.
4. Перечислите гарантии при приеме на работу.
5. Перечислите основания дифференциации трудовых договоров на виды.
6. Дайте характеристику и порядок заключения срочных трудовых договоров.
7. Дайте понятие перевода на другую работу.
8. В чем отличие перевода от перемещения.
9. Перечислите основания дифференциации переводов.
10. Случаи отстранения от работы.
11. Перечислите общие основания расторжения трудового договора.
12. Охарактеризуйте регламентацию расторжения трудового договора по инициативе работника.
13. Перечислите основания, расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
14. Перечислите основания расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
15. На какие категории работников распространяются дополнительные основания расторжения трудового договора.
16. Охарактеризуйте порядок расторжения трудового договора.

### **Список рекомендуемой литературы**

#### **ОСНОВНАЯ**

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).
2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
6. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.

7. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
8. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

### ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1. Бойченко, Т.А. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника, признанием его умершим или безвестно отсутствующим (п.6ч.1ст.83 ТК РФ) // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.10-15.
2. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии //Трудовое право. 2009. № 10.
3. Максимов Е.А.Трудовой договор: вопросы и комментарии //Трудовое право. 2009. № 8.
4. Маркина В.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя //Законность. 2009. № 4.
5. Никифорова Н.А Отстранение от работы //Подготовлен для системы Консультант Плюс. 2009.
6. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником //Журнал российского права. 2010. № 6.
7. Петров А.Я. Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ //Законодательство и экономика. 2009. № 5.
8. Петров А Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ //Законность. 2010. № 4.
9. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации //Трудовое право. 2009. № 9.
10. Пресняков М.В. Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей //Трудовое право. 2009. № 11.
11. Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) //Трудовое право. 2009. № 12.
12. Феофилактов А.С. Проблемы теории и практики увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка //Трудовое право. 2009. № 6.
13. Хачатурян Ю.А. Испытание при приеме на работу //Трудовое право. 2009. № 11.

## Тема 7. Рабочее время и время отдыха

### Лекция –2 часа

**Цель:** Выяснить правовую регламентацию рабочего времени и времени отдыха.

### Задачи:

1. Выяснить понятие и виды рабочего времени.
2. Охарактеризовать режим и учёт рабочего времени.
3. Иметь представление о времени отдыха.
4. Изучить виды отпусков и порядок их представления

### Методы обучения и приемы их реализации:

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.  
Рассказ, изложение.

### Материально-техническое обеспечение:

Меловые схемы на доске: «Виды рабочего времени», «Режим рабочего времени», «Виды учёта рабочего времени», «Виды отпусков».

### План лекции

Введение	10 мин..
1. Понятие и виды рабочего времени	20 мин.
2. Режим и учёт рабочего времени	15 мин.
3. Понятие и виды времени отдыха	15 мин.
4. Отпуска	20 мин.
Заключение	10 мин

Изучение темы следует начать, с вопросов общей характеристики института рабочего времени дав его определение, закрепленное ст. 91 ТК и выделив основные признаки. Необходимо обратиться к истории развития этого института трудового права, обратив внимание на методы его регулирования.

Рассматриваются единицы рабочего времени, применительно к категории работников, возможность несовпадения установленной законом продолжительности рабочего времени и фактически отработанного рабочего времени.

При изучении первого вопроса необходимо обратить внимание на то, что в действующем законодательстве институт рабочего времени выполняет охранную функцию, реализуемую путем установления законом предельной меры труда, которая не может быть изменена в договорном порядке, исключения из этого допускаются в случаях, предусмотренных в ТК РФ.

Курсанты должны знать локальные акты, закрепляющие продолжительность рабочего времени, владеть терминами «рабочий день», «рабочая неделя», «рабочая сила». Затем необходимо проанализировать закрепленные законодательством виды рабочего времени, так как нормирование труда осуществляется

с учетом конкретных условий труда, возрастных и иных особенностей работников и других факторов.

Рабочее время нормальной продолжительности распространяется на подавляющее большинство работников и выступает как общая норма, которая охватывает не только количество рабочих часов, но и дней. Ст. 91 закрепляет нормальное рабочее время 40 часов в неделю.

Для изучения темы важно знать понятие сокращенного рабочего времени, его отличительные особенности, порядок установления. Необходимо дать характеристику сокращенного рабочего времени, уяснить критерии его установления, рассмотреть нормативные акты закрепления, особое внимание, уделив Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Сокращенное рабочее время установлено: для несовершеннолетних, работников с пониженной трудоспособностью, на работах с вредными и опасными условиями труда, для отдельных категорий работников, в ночное время и в предпраздничные дни.

Неполное рабочее время – это часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая по соглашению работника с работодателем в виде неполного рабочего дня, рабочей недели или того и другого. Курсанты должны знать существенные признаки этого вида рабочего времени, порядок установления, оплаты, представления отпуска, льгот, стажа работы. Необходимо обратить внимание на установленную законом обязанность работодателя предоставления неполного рабочего времени по заявлению определенной категории работников, закрепленной ст. 93 ТК РФ. Курсанты должны знать о возможности установления неполного рабочего времени и по инициативе работодателя, рассмотреть вопросы перспектив использования этого вида рабочего времени трудовых отношений рыночной экономики.

Необходимо также усвоить понятие и виды режима рабочего времени. Под режимом рабочего времени понимают распределение работы в течение определенного календарного периода. Студенты должны знать элементы режима рабочего времени: количество рабочих дней в неделю или иной период, продолжительность и правила чередования смен, время начала и окончания работы, продолжительность перерывов в работе.

Рассматриваются вопросы закрепления режима труда, порядок установления, возможность установления индивидуального режима труда. Курсанты должны познакомиться со спецификой всех восьми режимов рабочего времени, регулируемых главой 16 ТК РФ.

Необходимо определить зависимость применяемого режима труда и учета рабочего времени, обратив внимание на суммированный учет (ст.104 ТК РФ).

Особо пристального внимания заслуживает изучение вопроса о работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Это возможно как по инициативе работника (ст. 98 ТК РФ) и такая работа называется совместительством; и по инициативе работодателя, квалифицируемая сверхурочной

работой. Необходимо изучить случаи привлечения к сверхурочным работам с письменного согласия работника, случаи запрещения привлечения к сверхурочным работам и ограничения определенным категориям работников, учете сверх урочной работы, её продолжительности, компенсации за её проведение (ст. 99 ТК РФ).

Необходимо отметить расширение возможности привлечения работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом мнения представительного органа работников.

Изучение третьего вопроса надо начать с конституционного права на отдых, закрепленного ст. 37 Конституции. Содержание и задачи правового регулирования времени отдыха состоят в обеспечении установленного законом ограничения рабочего времени и создании условий использования его в интересах работника.

Необходимо уяснить, что общие правила гарантий касаются продолжительности периодов отдыха, условий и оснований их предоставления работникам, обязанностей работодателя по предоставлению времени отдыха. В настоящее время внесены существенные изменения в регулирование времени отдыха: расширен круг субъектов имеющих право на отпуск, закреплена минимальная его продолжительность не менее 28 календарных дней, введены новые дополнительные отпуска, определен порядок исчисления и порядок выплаты отпускных и т.д.

Трудовой кодекс закрепил 6 видов времени отдыха (ст. 107 ТК РФ). Конкретные условия и порядок предоставления видов времени отдыха закрепляются в локальных актах организаций.

Следует проанализировать понятие времени отдыха, закрепленного в ст. 106 ТК РФ, определить место этого института в регулировании отношений в сфере труда.

Затем следует перейти к характеристике отдельных видов времени отдыха. Во-первых, это перерывы в течение рабочего дня: для отдыха и питания, технологические перерывы и для кормления ребенка. Здесь необходимо изучить ст.108,109,258 ТК РФ. Во-вторых, это междуменный перерыв, который не может быть менее 12 часов.

При изучении еженедельного отдыха надо помнить, что он не может быть менее 42 часов. Рассматривается регулирование выходных и нерабочих праздничных дней, случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок привлечения и круг лиц, для которых ограничивается или запрещается привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни ( ст.111-113 ТК РФ). Рассматривается порядок предоставления времени отдыха при совпадении выходного и праздничного нерабочего дня, материальные гарантии при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Далее необходимо рассмотреть право работников на предоставление отпуска. Особое внимание следует обратить на его продолжительность с учетом особенностей работников и характера труда - до 56 календарных дней. А также периоды дающие право на предоставление отпуска и исключения законом, закрепленные в ст.121 ТК РФ.

Рассмотрены должны быть вопросы исчисления отпуска, очередность предоставления, порядок предоставления, продления и перенесения отпуска, разделение его на части, возможности денежной компенсации, отзыва из отпуска, его не предоставления по производственной необходимости, расчета отпускных, реализации права на отпуск при увольнении.

Дополнительные отпуска могут регулироваться как в централизованном, так и договорном порядке. Предоставляются работникам сверх основного отпуска и присоединяются к нему. Суммарная продолжительность основного и дополнительного отпуска не ограничивается.

Следует знать, что к числу имеющих наибольшее социальное значение относятся установленные законодательством дополнительные отпуска лицам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, где перечень профессий должен быть утвержден Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально – трудовых отношений. Продолжительность такого отпуска зависит от степени вредности условий труда и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Необходимо обратить внимание на ст. 118 ТК о предоставлении дополнительных отпусков за особый характер работы; ст. 321 о предоставлении дополнительных отпусков лицам, работающим в условиях Крайнего Севера и приравненных местностях; ст. 119 ТК о предоставлении дополнительных отпусков работникам, работающим с ненормированным рабочим днем. Необходимо познакомиться со специальным законодательством, включающим нормы, регламентирующие время отдыха.

По уважительным причинам возможно предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность его определяется соглашением сторон трудового договора. Курсанты должны знать деление отпусков без сохранения заработной платы на две категории: отпуска, которые работодатель обязан предоставить, закрепленные ст. 128 ТК и которые может предоставить по иным, не перечисленным в законе причинам.

Необходимо охарактеризовать иные периоды освобождения работника от работы: по состоянию здоровья, в связи с исполнением семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, для выполнения государственных или общественных обязанностей, в связи с обучением, с выполнением функций донора.

В процессе изложения возможно использование технических средств обучения (схемы, слайды и т.д.).

## **Семинарское занятие - 2 часа**

### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Рабочее время и время отдыха» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучаемых.

4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

**Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

**План проведения семинара**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
<b>Учебные вопросы:</b>	
1. Понятие и виды рабочего времени.	20 мин.
2. Режим и учёт рабочего времени.	15 мин.
3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени.	15 мин.
4. Понятие и виды времени отдыха.	15 мин
5. Отпуска.	20 мин
Заключение	10 мин.

**Введение**

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

**Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
  - наличие действующей редакции ФЗ РФ Трудового Кодекса РФ;
  - записи основных положений учебных вопросов;
1. записи проектов докладов по учебным вопросам.

**Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

**Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.
3. 7.Предложить рекомендации по практическому использованию результатов семинарского занятия.
4. Оценить выступления курсантов.
5. Ответить на вопросы курсантов.
6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 4 часа**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Дайте понятие рабочего времени.
2. Охарактеризуйте виды рабочего времени.
3. Дайте понятие режима рабочего времени.
4. Перечислите режимы труда, закрепленные в ТК РФ.
5. Охарактеризуйте специфику учета рабочего времени.
6. Совместительство и его характерные черты.
7. Перечислите случаи привлечения работников к сверхурочной работе.
8. Порядок, привлечения к сверхурочной работе, её продолжительность и чем компенсируется?
9. Дайте понятие времени отдыха.
10. Перечислите виды времени отдыха.
11. Дайте правовую регламентацию выходных и праздничных нерабочих дней.
12. Перечислите виды отпусков.
13. Дайте характеристику ежегодному отпуску.
14. Перечислите видовое разнообразие дополнительных отпусков.
15. Охарактеризуйте особенности отпуска без сохранения заработной платы.

### **Список рекомендуемой литературы ОСНОВНАЯ**

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).
2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
6. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
7. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
8. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ**

1. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (ред. от 01.02.2005) «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребёнка» //Консультант плюс.
2. Бойченко Т.А. Право на отдых: некоторые аспекты реализации //Культура: управление, экономика, право. 2009. № 2.
3. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха» (Подготовлен для системы Консультант Плюс, 2005).
4. Мамедов О.Д. Режим рабочего времени и его основные правовые формы //Трудовое право. 2009. № 4.
5. Миронов В.И. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией: реализация права на отпуск при увольнении // Трудовое право 2005 № 4. С 73 – 75.
6. Михайлов И. Работа в выходной //ЭЖ-Юрист. 2010. № 17.
7. Мошкович М., Захаров В. Отпуск по-русски //ЭЖ-Юрист. 2010. № 27.
8. Новиков Е.А. Новый порядок расчёта компенсации за неиспользованный отпуск //Трудовое право. 2007. № 6.
9. Семенихин В.В. Отпуска //Налоги (газета). 2009. № 19.
10. Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения //Юрист. 2009. № 7.
11. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха //Консультант Плюс.
12. Терехова Ю.К. Отпуск по новому //Трудовое право. 2007. № 3.
13. Чашин А. Н. К вопросу о правомерности осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска // Юрист 2005 № 3. С 49.

### **Тема 8. Правовое регулирование заработной платы**

#### **Семинарское занятие - 2 часа**

##### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Правовое регулирование заработной платы».
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучающихся.
4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.
5. Выявление информационных пробелов и разъяснение вопросов вызвавших трудности при их усвоении.

##### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

5. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).

6. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).

7. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.

8. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

### **План проведения семинарского занятия**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
Учебные вопросы:	
1. Понятие заработной платы, тарифной ставки, оклада.	20 мин.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников	10 мин.
3. Формы оплаты труда.	10 мин.
4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.	10 мин.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.	10 мин.
6. Правовая охрана заработной платы.	10 мин.
Заключение	10 мин.

#### **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

#### **Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить:

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции ФЗ РФ Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

#### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

#### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.
4. Оценить выступления курсантов.
5. Ответить на вопросы курсантов.
6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 4 часа**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Дайте понятие заработной платы и перечислите её основные признаки.
2. Охарактеризуйте минимальную заработную плату
3. Каковы методы правового регулирования, заработной платы и их содержание
4. Какие вы знаете системы заработной платы, их основные элементы.
5. Раскройте содержание тарифной системы оплаты труда.
6. Дифференциация оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда.
7. Перечислите меры охраны заработной платы.

### **Список рекомендуемой литературы:**

#### **ОСНОВНАЯ:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
5. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
6. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
7. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
8. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:**

1. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 22.08.2004) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации (принят ГД ФС РФ 10.10.1997) //Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «О минимальном размере оплаты труда» (принят ГД ФС РФ 02.06.2000) //Консультант плюс.
3. Федеральный закон от 04.02.1999 № 22-ФЗ (ред. от 20.04.2007) «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (принят ГД ФС РФ 02.12.1998) //Консультант плюс.

4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» //Консультант плюс.
5. Жуков А.Л. Положение о премировании / А.Л.Жуков // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.70-80.
6. Зайцева О.Б. Заработная плата или ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Трудовое право 2005 № 5. С. 14 – 22.
7. Лушникова М.В., Поваренков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы //Трудовое право. 2009. № 6.
8. Максуров А.А. Координационная деятельность прокурора по защите права граждан на оплачиваемый труд / А.А.Максуров // Трудовое право, 2007. - №10. - С.3-7.
9. Миронов В.И. Оплата труда в ночное и вечернее время должна производиться в повышенном размере //Трудовое право. 2009. № 12.
10. Миронов В.И. Правовое заключение на судебные постановления об отказе в выплате надбавки в связи с введением нового штатного расписания организации // Трудовое право, 2007. - №10. - С.70-71
11. Петров А.Я.) Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности //Законодательство и экономика. 2010. № 7.
12. Яковлев Р.А. Премии за основные результаты деятельности // Справочник кадровика, 2007. - №10. - С.60-69.

## **Тема 9. Трудовая дисциплина**

### **Лекция - 2 часа**

**Цель:** Выяснить правовое регулирование трудовой дисциплины

### **Задачи:**

1. Выяснить понятие и содержание дисциплины труда.
2. Выделить основные положения правил внутреннего трудового распорядка.
3. Проанализировать меры поощрения.
4. Исследовать виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения.

### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Содержание дисциплины труда», «Методы обеспечения трудовой дисциплины», «Классификация мер поощрения», «Состав дисциплинарного проступка».

## План лекции

Введение	10 мин.
1. Понятие и содержание дисциплины труда	15 мин.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка	20 мин.
3. Поощрение работников	15 мин.
4. Дисциплинарная ответственность	20 мин.
Заключение	10 мин.

Прежде всего сформировать у Курсантов понятие о наличии правового механизма для специфического режима, в условиях которого должны выполняться трудовые обязанности.

Под трудовой дисциплиной понимается порядок, необходимый при всяком совместном труде, где работодатель предоставляет условия для выполнения трудовой функции, а работник строго выполняет правила поведения установленные государством и работодателем.

Необходимо вернуться к анализу ст. 21 и 22 ТК РФ и изучить ст. 189 ТК РФ. Курсанты должны знать, что в литературе не сложилось единого понимания цельности понятия трудовой дисциплины, но выделяется 2 её аспекта: объективный и субъективный. Под объективным аспектом понимается совокупность норм права, направленных на установление определенного порядка в организации; под субъективным аспектом понимается фактическое поведение, определенное нормативными актами в сфере дисциплины труда.

Необходимо раскрыть задачи данного института трудового права, рассмотреть составляющие юридической категории «дисциплины труда». Укрепление трудовой дисциплины - сложный процесс, требующий комплексного подхода, создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной высоко производительной работы, применения методов её укрепления.

Курсантам необходимо дать содержание и порядок применения методов обеспечения дисциплины труда в организации: создание условий научно - технической организации труда, сознательного отношения к труду, убеждения, воспитания, применения поощрений и дисциплинарных взысканий. Они должны знать качественные характеристики трудовой дисциплины: высокая, нормальная, недостаточная, низкая.

Рекомендуется особое внимание обратить на изучение нормативных актов, регламентирующих дисциплину труда. Основой трудовой дисциплины является внутренний трудовой распорядок, установленный системой локальных нормативных актов, важнейшим из которых является Правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс дает ему определение в ст. 189, который утверждается в организации с учетом мнения представительного органа работников.

Следует уделить внимание на содержание Правил внутреннего трудового распорядка, они должны содержать разделы: общие положения; порядок приема и увольнения работников; основные обязанности работников; основные обязанности работодателя; рабочее время и его использование; поощрение; ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Конкретное содержание опре-

деляется самой организацией, и должно не противоречить императивным нормам ТК РФ. Следует рассмотреть правила приема Правил внутреннего трудового распорядка, внесения изменений и дополнений и доведения его до сведения всех работников.

В некоторых отраслях действуют специальные акты, утвержденные в централизованном порядке, где устанавливаются более жесткие требования к надлежащему поведению работников. Курсанты должны познакомиться с отдельными Уставами и Положениями о дисциплине: работников морского транспорта; атомной энергетики; гражданской авиации; железнодорожного транспорта. Курсанты должны знать, что нормы дисциплины труда включаются в федеральные законы, технические и иные правила, должностные инструкции, трудовые договоры.

Стимулом поддержания высокого уровня трудовой дисциплины являются меры поощрения, закрепленные в ст. 191 ТК РФ. Они делятся на внутренние и внешние; материальные и моральные. Кроме того, локальными нормативными актами возможно расширение перечисленных мер поощрения. Курсанты должны приводить примеры дополнительных мер поощрения, которые возможно применять в организациях различных форм собственности.

Особое внимание следует уделить вопросам дисциплинарной ответственности и основным чертам, видам и мерам взыскания. При этом не следует смешивать вид ответственности и меру дисциплинарного взыскания.

Необходимо дать понятие дисциплинарной ответственности и рассмотреть ее в двух аспектах: позитивном и ретроспективном. Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, понятие которого не раскрывает ТК РФ.

Дисциплинарным проступком признается виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовой функции лицом, состоящим в трудовых отношениях с данным работодателем. Необходимо дать обязательные элементы дисциплинарного проступка, его отличия от административного проступка, его отличие от административного проступка. Здесь уместно обратиться к Пленуму Верховного Суда РФ от 22.12.1992г. с изменениями и дополнениями от 21.11.2000г. (п. 24, 33).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовой функции по вине работника работодатель вправе применить меры дисциплинарных взысканий, закрепленных в ст.192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение. Необходимо обратить внимание Курсантов на перечень дисциплинарных взысканий, а значит на более жесткого подхода законодателя к нарушениям трудовой дисциплины.

Курсанты должны знать, что в трудовом праве различают общую дисциплинарную ответственность при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и технологической и дисциплины и специальную, регламентируемую уставами и положениями о дисциплине. Виды дисциплинарной ответственности определяются кругом лиц, совершивших дисциплинарный проступок, характером трудовых функций работника, особенностями условий труда, мерами взысканий и порядком их применения. Так, к государственным служа-

щим в дополнение к перечню взысканий может применяться предупреждение о полном служебном не соответствии, работники прокуратуры могут быть понижены в классном чине, капитаны рыбопромыслового флота лишаются диплома на срок до 3-х лет, работники железнодорожного транспорта могут лишиться свидетельства на право управления локомотивом сроком до 3-х месяцев с переводом на другую работу.

Следует обратить внимание Курсантов на то, что законодательство о труде достаточно подробно регламентирует процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, содержание которой образуют определенные обязанности работодателя. Следует проанализировать ст. 193 ТК РФ.

Законодательством довольно подробно регламентированы случаи нарушения трудовой дисциплины, которые могут служить основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Перечень составов правонарушений носит исчерпывающий и характер расширительному толкованию не подлежит.

Затем необходимо рассмотреть порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников, закрепленный в ст.195 ТК РФ.

Возможность и порядок снятия дисциплинарного взыскания. Курсанты должны вспомнить о дополнительных гарантиях, для лиц, участвующих в коллективных переговорах, регламентируемых специальным законодательством.

В заключении необходимо подчеркнуть, важность сочетания мер поощрения и дисциплинарных взысканий в укреплении трудовой дисциплины.

### **Семинарское занятие - 2 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Трудовая дисциплина» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучаемых.
4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.
5. Выявление информационных пробелов и разъяснение вопросов вызвавших трудности при их усвоении.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

## **План проведения семинара**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
<b>Учебные вопросы:</b>	
1. Понятие и значение трудовой дисциплины.	10 мин.
2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.	10 мин.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и администрации.	10 мин.
4. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения	10 мин.
5. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников.	15 мин.
6. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования, снятия.	15 мин.
Заключение	10 мин.

### **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

### **Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить:

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции ФЗ РФ Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 4 часа**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Что понимается под трудовой дисциплиной, ее характерные черты.
2. Перечислите методы укрепления трудовой дисциплины.
3. Какие нормативные акты регулируют дисциплину труда.
4. В каких аспектах рассматривается трудовая дисциплина?
5. Охарактеризуйте внутренние поощрения.
6. Дайте понятие дисциплинарной ответственности.
7. Условия ее возникновения?
8. Какие дисциплинарные взыскания применяются в различных видах дисциплинарной ответственности.
9. Охарактеризуйте внешние поощрения.
10. Каков порядок наложения дисциплинарного взыскания.

### **Список рекомендуемой литературы:**

#### **ОСНОВНАЯ:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
5. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
6. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
7. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
8. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:**

1. Указ Президента РФ от 06.04.2006 № 324 «О денежном поощрении лучших учителей» //Консультант Плюс.
2. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» //Консультант плюс.
3. Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Трудовое право. 2008. № 8.
4. Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу //Трудовое право. 2009. № 3.
5. Курочкина, М.Г. Дисциплина имеет значение // Трудовое право, 2007. - №9. - С.59-63.
6. Мирошник С.В. Особенности современной мотивации труда // Северо-Кавказский юридический вестник 2005 № 1. С. 84- 89.

7. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. 2009. № 9.

8. Рогалева И.Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц // Трудовое право. 2009. № 4.

## **Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

**Лекция - 2 часа.**

**Цель:** Выяснить специфические черты материальной ответственности сторон трудового правоотношения.

### **Задачи:**

1. Выяснить понятие виды, условия материальной ответственности сторон трудового правоотношения.
2. Охарактеризовать материальную ответственность работодателя.
3. Иметь представление о материальной ответственности работника.
4. Изучить определение размера и порядок возмещения ущерба

### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.  
Рассказ, изложение.

### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Условия наступления материальной ответственности», «Виды материальной ответственности работника», «Виды материальной ответственности работодателя».

### **План лекции**

Введение	10 мин.
1. Понятие, условия и виды материальной ответственности сторон трудового договора	20 мин.
2. Материальная ответственность работодателя	15 мин.
3. Материальная ответственность работника	20 мин.
4. Определение размера и порядок возмещения ущерба	15 мин.
Заключение.	10 мин.

Приступая к изложению данной темы, прежде всего внимание курсантов необходимо обратить на то, что материальная ответственность по трудовому праву состоит в обязанности каждой из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Соответственно материальная от-

ветственность подразделяется на ответственность работника перед работодателем и ответственность работодателя перед работником. Необходимо помнить, что материальная ответственность является одним из средств защиты права собственности и наступает независимо от возникновения других видов юридической ответственности. Она также носит позитивный и ретроспективный характер, имеет общего и специального субъекта, может быть законной и договорной. Курсанты должны прийти к выводу, что материальная ответственность преследует три цели: возместительную, гарантийную, превентивную. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать причинение ущерба другой стороне.

Материальная ответственность может возникать при наличии одновременно четырех условий: прямого действительного ущерба; противоправного поведения сторон трудового договора; причинной связи между действием (бездействием) стороны трудового договора и причиненным ущербом или вредом; вины работника или работодателя в форме умысла или неосторожности.

Затем необходимо перейти к анализу материальной ответственности работника, закрепленной главой 39 ТК РФ. Необходимо дать понятие материальной ответственности работника и проанализировать условия возникновения его материальной ответственности за имущественное правонарушение. Курсанты должны уяснить отличие материальной ответственности от имущественной, гражданско-правовой ответственности, понятие ущерба, убытка, прямого действительного ущерба.

Необходимо изучить обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника. Это возможно при возникновении ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Нормальный хозяйственный риск должен отвечать следующим требованиям: если объект риска не жизнь людей; если цель нельзя достичь, не пойдя на риск; если цель общественно полезная; если цель соразмерна риску, т.е. результат будет больше, чем ущерб, причиненный в результате рискованных действий.

Следует помнить, что в зависимости от характера противоправных действий, формы вины, вида имущества и некоторых иных обстоятельств, предусмотренных законодательством, различают виды материальной ответственности по субъекту и по пределу. Деление по субъекту: индивидуальная, смешанная, коллективная и вытекающая из причинения вреда совместными действиями работников. Коллективная материальная ответственность возникает в полном объеме при совместном выполнении работниками работ, связанных с хранением, продажей, обработкой, перевозкой, переработкой или иным использованием им переданных ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причиненный ущерб.

Курсантов необходимо познакомить с перечнями работ, где допускается коллективная материальная ответственность. Ответственность членов коллектива возникает при обнаружении ущерба, причиненного недостатками выявлен-

ной в результате инвентаризации. Каждый член коллектива возмещает свою долю ущерба, определенную добровольно между работником и работодателем. При отсутствии добровольного согласия долю каждого работника в возмещении ущерба определяет суд. Член коллектива освобождается от ответственности, если установлен конкретный виновник и если докажет отсутствие своей вины.

По пределу материальная ответственность делится на ограниченную и полную. Курсанты должны знать, что общим правилом является привлечение работника к ограниченной материальной ответственности, наиболее типичные случаи её наступления и её размер, закрепляет ст. 241 ТК РФ.

Необходимо разъяснить курсантам, что полная материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается только в случаях предусмотренных ТК РФ или иных федеральных законах. Курсанты должны уяснить и запомнить все восемь случаев возникновения полной материальной ответственности, закрепленной в ст. 243 ТК РФ, рассмотреть возможность расширение этой нормы, за счет включения полной материальной ответственности и особенности возникновения её возникающей у лиц моложе 18 лет.

Необходимо рассмотреть перечень лиц, с которыми возможно заключение письменного договора о полной материальной ответственности, ознакомиться с его содержанием, порядком заключения. Отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности является причиной для обоснованного отказа в приеме на работу.

Курсантам необходимо пояснить, что договор заключается при наличии следующих условий: достижения 18-летнего возраста; занятия должности или выполнения работы, указанной, в специальном Перечне; передаче ценностей под ответственность работника.

Важно уяснить определение размера причиненного ущерба определяемое по фактическим потерям, исчисляемых из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба в данной местности, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета за вычетом износа. В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, может быть установлен иной порядок исчисления размера ущерба. Курсанты должны приводить примеры определения конкретного размера ущерба подлежащего возмещению, а также когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Необходимо обратить внимание на ст. 247 закрепляющую обязанность работодателя установить размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения путем создания квалифицированной комиссии, истребовать письменное объяснение от работника и предоставив возможность знакомиться с материалами проверки работника или его представителя, а также на предоставленное право работодателю на отказ взыскания с работника, причиненного им ущерба.

Преподавателю следует проанализировать порядок возмещения ущерба. Трудовой кодекс закрепил следующие порядки: добровольный, административный (по распоряжению работодателя) и судебный. Если работник отказывается от исполнения добровольного обязательства о возмещении ущерба, непо-

гашенные суммы задолженности взыскиваются работодателем в судебном порядке. Необходимо знать способы добровольного возмещения ущерба, процедурный и процессуальный порядок взыскания ущерба в принудительном порядке.

Надо помнить о возможности органа по рассмотрению трудовых споров снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с учетом объективных обстоятельств и невозможности применения этого снижения. Необходимо вспомнить ст. 138 ТК РФ об ограничении единовременного удержания из заработной платы сумм, подлежащих удовлетворению требований работодателя. Рассматривается порядок возмещения затрат работодателя, связанных с обучением работника, в случае невыполнения им дополнительных условий трудового договора или соглашения об обучении работника за счет средств работодателя. Нужно помнить, что срок давности по делам о возмещении ущерба равен 1 году с момента обнаружения ущерба.

Затем необходимо рассмотреть имущественную ответственность работодателя перед работником; которая наступает при нарушении трудовых прав работника: причинения вреда жизни и здоровью и за ущерб, причиненный имуществу работника. В итоге необходимо различать ответственность работодателя и ответственность должностных лиц работодателя.

Важно обратить внимание курсантов на то обстоятельство, что лишение работника возможности трудиться выражается в незаконном отстранении от работы, увольнении, отказе от восстановления на работе, незаконного перевода, задержки выдачи трудовой книжки и других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором. В этих случаях работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок.

Необходимо изучить ст. 235, регламентирующую материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, обратив внимание на его размер и порядок возмещения.

Новый ТК РФ устанавливает материальную ответственность работодателя за задержку заработной платы, не возмещению выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работникам. Трудовой Кодекс устанавливает штрафные санкции, закрепленные в ст. 236 ТК РФ, их надо знать. Материальная ответственность возникает во всех случаях, когда работник фактически не выполняет работу по вине работодателя.

Ответственность работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника регламентированы законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. Курсанты должны рассмотреть основания наступления ответственности, дать понятие несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию. Разобраться в потере трудоспособности в видах обеспечения, на которые работник имеет право при нарушении здоровья.

Необходимо рассмотреть обязанность работодателя по возмещению в денежной форме морального вреда при причинении работнику вреда неправомерными действиями либо содействием работодателя в случаях дискриминации в сфере труда.

## Семинарское занятие - 2 часа

### Цель семинара:

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Материальная ответственность сторон трудового правоотношения» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучаемых.
4. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.
5. Выявление информационных пробелов и разъяснение вопросов вызвавших трудности при их усвоении.

### Учебно-методическое и материальное обеспечение:

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

### План проведения семинара

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	10 мин.
<b>Учебные вопросы:</b>	
1. Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора. Условия наступления материальной ответственности.	10 мин.
2. Понятие и виды материальной ответственности работника перед работодателем.	15 мин.
3. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником.	10 мин.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.	15 мин.
5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей.	10 мин.
6. Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению. Возмещение морального вреда.	10 мин.
Заключение	10 мин.

### Введение

Объявить тему, цели, задачи и план проведения семинарского занятия.

### **Контроль готовности обучаемых к занятию**

Проверить:

1. наличие конспектов лекции;
2. наличие действующей редакции ФЗ РФ Трудового Кодекса РФ;
3. записи основных положений учебных вопросов;
4. записи проектов докладов по учебным вопросам.

### **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы вытекающего из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить правильный ответ.

### **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Список рекомендуемой литературы:**

#### **ОСНОВНАЯ:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
5. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
6. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
7. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
8. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:**

1. Гражданское право. Т.2. Под ред. Е.А. Суханова М., 2006. С.359.

2. Горячев А.С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика 2005 № 5. С. 47 – 49.
3. Губенко А. Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы //Законность. 2006. № 12.
4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части второй Гражданского Кодекса РФ. М., 2006. С. 737.
5. Долгова М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя //ГроссМедиа.2007. Консультант плюс
6. Корнийчук Г.А. Материальная ответственность работника //Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2006.
7. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю, по новому Трудовому Кодексу РФ //Трудовое право. 2002. № 3. С. 57, № 4. С. 8.
8. Симанович Л.Н. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия //Юрист. 2009. № 8.

## **Тема 11. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде**

### **Лекция - 2 часа**

**Цель:** Выяснить правовое регулирование охраны труда

#### **Задачи:**

1. Выяснить понятие и содержание охраны труда.
2. Выделить систему, структуру и правовые аспекты органов государственного управления охраной труда
3. Проанализировать расследование и учет н/случаев и профессиональных заболеваний
4. Исследовать ответственность за нарушения законодательства о труде и охране труда

#### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.  
Рассказ, изложение.

#### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Содержание охраны труда», «Структура органов государственного управления охраной труда», «Порядок расследования н/случаев», «Виды ответственности за нарушения законодательства о труде и охране труда».

## План лекции

Введение.

1. Понятие и содержание охраны труда	10 мин
2. Расследование и учет н/случаев и профессиональных заболеваний	30 мин
3. Система, структура, правовые аспекты органов государственного управления охраной труда	20 мин
4. Ответственность за нарушения законодательства о труде и охране труда	20 мин
Заключение	10 мин

В начале изложения материала преподавателю следует сделать акцент на том, что отношения по охране труда являются неотъемлемым компонентом организации наемного труда, реализующие конституционное право на безопасный труд и гигиену труда.

Действующие нормы по охране труда подразделяются на две группы: непосредственно регулирующие создание безопасных условий труда и нормы, содействующие обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Таким образом, межотраслевой институт охраны труда представляет собой целостную систему норм регламентирующих правовую организацию охраны труда, правила по охране труда, распространяющиеся на всех работников, специальные мероприятия по охране труда и здоровья отдельных категорий работников, обеспечение прав работников на охрану труда, ответственность за нарушение норм об охране труда.

Курсантам следует уяснить, что государство осуществляет в сфере охраны труда достаточно интенсивное нормотворчество, устанавливая жесткие стандарты требований, обязательных для всех работодателей. Оно осуществляет общее управление системой охраны труда, организует государственный контроль и надзор за соблюдением правил по охране труда, обязательное и добровольное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Курсантам необходимо изложить действующую систему нормативно правовых актов, содержащих требования по охране труда на различных уровнях, от федеральных законов, ГОСТов, ОСТНов, СТП, ССБТ, СНИП, СП, Генерального и иных соглашений, до локальных актов, применяемых на предприятии, на основе Постановления Правительства РФ от 23.05.2000г. « О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Необходимо уделить внимание основным юридическим категориям, используемым в данном институте трудового права и понятию охраны труда, закрепленного ст. 209 ТК РФ.

Преподаватель должен проанализировать основные направления государственной политики в области охраны труда, закрепленных ст. 210 Т.К.РФ и ст.4 Основ, обеспечиваемых согласованными действиями органов государственной власти, работодателями (их объединениями) и представителями работников.

Затем необходимо перейти к анализу правового положения работников в области труда. Отмечается расширение обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда в ТК РФ, по сравнению с ранее существовавшим законодательством. Права работников можно подразделить на Конституционные (ст. 37, 41, 45-46 Конституции РФ); основные права работников (ст. 21 ТК РФ) на:

- рабочее место, соответствующие государственным стандартам;
- безопасности труда, коллективным договорам;
- отдых;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны на рабочем месте;
- возмещение вреда и компенсацию морального вреда в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование.

Необходимо проанализировать ст. ст. 219-224, 229, 252-254, 258, 260, 262, 264-268, 379 регулирующих право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда с учетом специальных норм по особой защите отдельных категорий работников в области охраны труда.

Среди норм, содействующих обеспечению здоровых и безопасных условий труда, важную роль играют обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда, инструктирование работников по охране труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также организация медицинских осмотров.

Основы законодательства об охране труда и ст. 214 ТК РФ закрепили обязанности работника в области охраны труда, их необходимо знать Курсантам.

Преподаватель должен обратить внимание курсантов на то, что трудовое законодательство предусматривает дополнительные права для работников, которые работают в тяжелых, вредных и иных неблагоприятных условиях. Особые права представляются работникам, трудоспособность которых нуждается в исключительно бережном отношении.

Далее необходимо перейти к изучению, учета и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, регламентированных помимо ТК РФ «Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» от 11.03.1999г.

Курсантам следует пояснить, что несчастный случай на производстве является сложным юридическим фактом. Для признания связи данного события с производством необходимо, чтоб оно произошло в установленных законом случаях. Несчастный случай служит основанием для получения страхового обеспечения.

Необходимо рассмотреть порядок расследования несчастного случая (сроки, состав комиссии, обоснование причин происшествия, оформления результатов, учёт и отчетность о несчастном случае). Следует обратить внимание на специфику расследования групповых, тяжёлых и смертельных несчастных случаев, на обязанность работодателя представлять информацию о несчастных

случаях субъекта, перечисленным в ТК РФ. Ответственность за своевременность и достоверность данной информации возлагается на руководителя и главного бухгалтера организации. Указывается роль обязательного социального страхования в сглаживании перенесенных несчастных случаев на производстве.

Затем рассматриваются вопросы организации охраны труда. Необходимо составить схему иерархии государственных органов осуществляющих управление охраной труда в РФ. Особое внимание, уделив созданию службы охраны труда на предприятиях и организациях, компетенции и работе комитетов и комиссий по охране труда.

### **Семинарское занятие - 4 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучающихся.
4. Установление связи данной темы с будущей профессиональной деятельностью курсантов.
5. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

### **План проведения семинарского занятия**

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	15 мин.
Учебные вопросы:	
1. Понятие и значение охраны труда.	15 мин.
2. Права и обязанности работодателя по охране труда.	10 мин.
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	10 мин.
4. Правомочия государственных органов в области охраны труда.	10 мин.
5. Понятие и сущность надзора и контроля в области охраны труда.	10 мин.
6. Государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.	10 мин.
7. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.	
Заключение	10 мин.

## **Введение**

Объявить тему, цели, задачи и порядок проведения семинара.

## **Контроль готовности курсантов к занятию**

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

## **Основная часть**

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы, вытекающие из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить ответ.

## **Заключение:**

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

## **Самостоятельная работа – 6 часов**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Что понимается под охраной труда?

2. Перечислите нормативные акты, регламентирующие охрану труда.

3. Дайте понятие и значение охраны труда.

4. Перечислите основные направления государственной политики в области охраны труда.

5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этого права?

6. Обязанности работодателя в области охраны труда.

7. Перечислите специальные нормы, регламентирующие охрану труда работников, работающих в особых условиях.

8. Каковы специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников?

9. Дайте порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
10. Охарактеризуйте правовую организацию охраны труда.

### **Список рекомендуемой литературы:**

#### **ОСНОВНАЯ:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
5. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
6. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
7. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
8. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:**

13. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1), (ред. от 18.10.2007), (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2008) //Консультант плюс.
14. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 24.07.2007) «О прокуратуре Российской Федерации» //Консультант плюс.
15. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 05.09.2007) «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости» « //Консультант плюс
16. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний» //Консультант плюс
17. Виговский Е.В. Требования и гарантии охраны труда. Налогообложение компенсационных выплат // Трудовое право, 2007. - №9. - С.48-58.
18. Дети: защита от эксплуатации // Труд и право, 2007. - №22. - С.2-91.
- Кошлев Д.А. Федеральная инспекция труда: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства //Трудовое право. 2009. № 12.
19. Мамытов Е.Г. Правовая и социальная ответственность бизнеса за обеспечение безопасных условий труда работников // Трудовое право, 2007. - №9. - С.38-47.
20. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве //Административное право. 2009. № 4.
21. Михайлов А.В. Ответственность работодателя при несчастных случаях на производстве //Трудовое право. 2009. № 9.

22. Петров А.Я. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства (о новой концепции главы 57 ТК РФ) // Трудовое право. 2009. № 2.

23. Сафирова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции // Трудовое право. 2009. № 9.

24. Филатова А.В. Вопросы реализации процедур государственного контроля, надзора за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право, 2007. - № 9. - С. 3-10.

## **Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения**

### **Лекция 2 часа.**

**Цель:** Выяснить порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров

### **Задачи:**

1. Выяснить понятие, причины возникновения и классификацию трудовых споров.
2. Охарактеризовать индивидуальные трудовые споры.
3. Рассмотреть порядок разрешения коллективных трудовых споров

### **Методы обучения и приемы их реализации:**

Объяснительно иллюстративный, проблемное изложение.

Рассказ, изложение.

### **Материально-техническое обеспечение:**

Меловые схемы на доске: «Причины трудовых споров», «Классификация трудовых споров», «Примирительные процедуры», «Органы по рассмотрению КТС».

### **План лекции**

Введение	10 мин.
3. Понятие, причины возникновения и классификация трудовых споров	30 мин
4. Индивидуальные трудовые споры.	20 мин.
5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров	20 мин
Заключение	10 мин.

Приступая к изложению данной темы, прежде всего внимание курсантов необходимо обратить на то, что столкновение противоречивых интересов сторон трудового договора или нарушение работодателем трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры.

Необходимо сформулировать понятие трудового спора, выбрав одно из предлагаемых авторами учебников (Толкуновой, Орловским, Мавриным).

*Трудовой спор* – это разрешаемые в процессуальных и процедурных формах разногласия по поводу установления или изменения условий труда, применения законов о труде, коллективных и индивидуальных трудовых договоров.

Курсанты должны разобраться в видах трудовых споров, что поможет правильно определить его подведомственность и порядок решения. Трудовые споры классифицируются по субъективному составу, предмету, характеру спора, порядку рассмотрения, по виду спорного правоотношения. По субъективному составу и предмету спора выделяются индивидуальные и коллективные споры; по характеру спора – исковые и неисковые; по порядку рассмотрения – способ разрешения определяется ст. 37 Конституции, где признается право на коллективные и трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, по виду спорного правоотношения – по всему разнообразию правоотношений, являющихся предметом трудового права.

Затем необходимо выявить причины трудовых споров, имеющих как объективный так и субъективный характер. К объективным причинам относятся: наличие противоположных интересов сторон трудового договора, плохая организация производства, несовершенство трудового законодательства. К субъективным причинам следует отнести психологическую установку работодателей и работников на игнорирование трудового законодательства или его незнание. Рассматриваются условия трудового спора, их производственный и правовой характер.

Далее необходимо перейти к изучению разрешения индивидуальных трудовых споров. Дается его понятие, закрепленное в ст. 381 и его субъективный состав. Следует обратить внимание на вопросы о подведомственности индивидуальных трудовых споров и закрепленные ст. 383, где 3 вида порядка их рассмотрения: общий порядок, судебный и особый.

Курсантам необходимо изложить принципы разрешения индивидуальных трудовых споров и применять их при рассмотрении спора независимо от закрепленного порядка его разрешения. Необходимо изучить ст. 384-390, регулирующих порядок рассмотрения и исполнение решений при разрешении трудового спора в КТС, обратив внимание на новые положения, закрепленные ТК РФ, например, принятие решения КТС тайным голосованием, а так же на процедурные и процессуальные правила рассмотрения спора в КТС.

Необходимо знать подсудность трудовых споров, рассматриваемых непосредственно в суде, закреплены ст. 391 ТК РФ. Курсанты должны изучить порядок разрешения трудового спора в суде регламентированного ст. 392-397 ТК РФ и нормами гражданского процессуального права. Особое внимание необходимо обратить на предусмотренные законом меры защиты трудовых прав работников: восстановление на работе; денежные выплаты в возмещение убытков, понесенных работником; изменение даты и формулировки причины увольнения; изменение неправильных записей в трудовой книжке; отмена дисциплинарного взыскания; возложение на работодателя его обязанностей; признание

трудового договора заключенным; возмещение морального вреда. Курсанты должны научиться подтверждать все судебной практикой.

Необходимо рассмотреть черты особого порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, очертить круг лиц, рассмотрение споров которых подлежит особому порядку и обратить внимание на прямое действие Конституции, закрепляющей судебную защиту всем гражданам РФ.

Затем необходимо перейти к изучению порядка рассмотрения коллективных трудовых споров, которые регламентируются главой 61 ТК РФ и законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Курсанты должны уяснить основные понятия этого института трудового права.

*Коллективный трудовой спор* – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях. Необходимо обратить внимание на расширение понятия «коллективный трудовой спор» в ТК РФ, определить его как спор интересов и уяснить такие категории как «момент начала трудового спора», «примирительные процедуры», «выдвижение требований», «правомочность собрания, конференции» и другие.

Подробно изучаются вопросы выдвижения требований работников и их представителей, рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений с участием Службы по урегулированию коллективных трудовых споров. Обратить внимание различие сроков сообщения работодателем и объединением работодателей на письменные требования работников.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из двухзвенного или трехзвенного этапов, которые включают: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Необходимо уяснить, что ни одна из сторон спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах и рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательной стадией разрешения коллективного трудового спора. Примирительные процедуры проводятся в сроки, закрепленные ТК РФ, но в случае необходимости они могут быть продлены по соглашению сторон спора.

Далее преподаватель анализирует ст. 402 ТК, регламентирующую рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии. При недостижении согласия стороны продолжают примирительные процедуры. При рассмотрении коллективного трудового спора с помощью посредника уясняются его права, компетенция, сроки его работы, требования к кандидатуре посредника. Уместно пользоваться материалами, издаваемыми Министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

Рассмотрение коллективного спора в трудовом арбитраже, регламентировано ст. 404 ТК РФ. Он представляет собой временно действующий орган по

рассмотрению спора и формируется по соглашению сторон. Обращается внимание на формирование трудового арбитража, его состав, разрешение спора с участием представителей сторон, сроки разрешения спора. Необходимо знать что из себя представляет протокол разногласий, гарантии участникам примирительных процедур, ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, выполнение сторонами принятых решений и пр.

Преподаватель должен изложить систему государственных органов, предназначенных для содействия в разрешении коллективных споров, службу по урегулированию коллективных трудовых споров, ее компетенцию.

Курсантам необходимо дать порядок реализации конституционного права на забастовку. Особое внимание обращается на закрепление понятия забастовки, уяснение ее видов, порядка объявления забастовки, критериям ее законности. Закон урегулировал права органа возглавляющего забастовку и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

Далее преподаватель подробно останавливается на изучении материальных и дисциплинарных гарантиях работникам, участвующим в законной забастовке, юридические последствия за уклонения от участия в примирительных процедурах, невыполнении результатов договоренностей и участия в незаконной забастовке. Курсанты должны знать точки зрения ученых (Толкуновой, Гусова, Лушниковой) по вопросам регламентации проведения забастовки, документы сопровождающие разрешение коллективного трудового спора.

### **Семинарское занятие - 2 часа**

#### **Цель семинара:**

1. Формирование и развитие у курсантов навыков самостоятельной познавательной деятельности и развитие аналитического мышления.
2. Углубление и закрепление знаний, полученных на лекции по теме «Трудовые споры и порядок их разрешения» в процессе самостоятельной работы курсантов.
3. Проверка (оценка) интенсивности и результативности самостоятельной работы обучающихся.
4. Установление связи данной темы с будущей профессиональной деятельностью курсантов.
5. Развитие навыков грамотного, логически последовательного и методически правильного выступления в аудитории.

#### **Учебно-методическое и материальное обеспечение:**

1. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
2. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2005.
3. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004

## План проведения семинарского занятия

Введение и контроль готовности курсантов к занятию	15 мин.
Учебные вопросы:	
1. Понятие и классификация трудовых споров.	15 мин.
2. Причины возникновения трудовых споров.	10 мин.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.	10 мин.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.	10 мин.
5. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам	
6. Коллективные трудовые споры	10 мин.
7. Забастовка. Реализация права на забастовку.	
Заключение	10 мин.

### Введение

Объявить тему, цели, задачи и порядок проведения семинара.

### Контроль готовности курсантов к занятию

Проверить

- наличие конспектов лекции;
- наличие действующей редакции Трудового Кодекса РФ;
- записи основных положений учебных вопросов;
- записи проектов докладов по учебным вопросам.

### Основная часть

1. Преподаватель предлагает курсантам выступить с докладом по вышеперечисленным вопросам, начиная с первого.

2. В зависимости от полноты и качества ответа, преподаватель может задать дополнительные вопросы, вытекающие из основного.

3. В случае неправильных ответов преподаватель предлагает другим курсантам дать ответ на поставленные дополнительные вопросы.

4. В случае возникновения затруднений при ответе обучаемых, преподавателю следует самостоятельно разъяснить ответ.

### Заключение:

1. Преподавателю следует подвести итоги обсуждения темы в целом и каждого вопроса в отдельности.

2. Дать оценки достижения цели занятия.

3. Предложить рекомендации по практическому использованию результатов занятия.

4. Оценить выступления курсантов.

5. Ответить на вопросы курсантов.

6. Определить задание по подготовке к следующему занятию.

### **Самостоятельная работа – 4 часа**

Во время самостоятельной работы курсантам рекомендуется подготовить письменные ответы на следующие вопросы:

1. Дайте понятие трудового спора.

2. Охарактеризуйте причины и условия трудовых споров.
3. Критерии классификации трудовых споров и их виды.
4. Принципы рассмотрения трудовых споров.
5. Понятие, субъекты индивидуального трудового спора.
6. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
7. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
8. Судебный и особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
9. Исполнение решений органов по разрешению индивидуальных трудовых споров.
10. Понятие, стороны и виды коллективных трудовых споров.
11. Порядок создания органов по разрешению коллективных трудовых споров.
12. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
13. Понятие, виды, законность забастовки.
14. Гарантии и ответственность в ходе забастовки.

### **Список рекомендуемой литературы:**

#### **ОСНОВНАЯ:**

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (ред. от 30.12.2008 г.).
2. Трудовой Кодекс РФ. М., 2009г. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), (ред. от 01.12.2009).
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.
6. Трудовое право: Учебник //Под ред. О.В.Смирнова. М. 2003, 2005.
7. Молодцов М.В. Трудовое право России : учебник для вузов. М. 2004
8. Панина А.Б. Трудовое право : учеб. Пособие. М.2002
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 2003.

#### **ДОПОНИТЕЛЬНАЯ:**

1. Андриановская И.И. Регламентация трудовых споров: история и современность //История государства и права. 2010. № 10.
2. Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» //Российская юстиция. 2009. № 3.
3. Джафаров З.И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) //Трудовое право. 2009. № 3.

4. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подынститута), индивидуальные трудовые споры //Трудовое право. 2009. № 4.
5. Костян И.А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов //Трудовое право. 2009. № 6.
6. Кудрявцева Т.С. Некоторые проблемы классификации и применения материальных и процессуальных норм (на примере отдельного трудового спора) //Трудовое право. 2009. № 3.
7. Ломакина Л.А. Особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с разглашением охраняемой законом тайной // Российская юстиция, 2007. - №8. - С.24-27.
8. Луговик С.В. Проблемы защиты трудовых прав работников органов внутренних дел // Российский следователь, 2007. - №18. - С.24-27.
9. Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников //Социальное и пенсионное право. 2009. № 1.
10. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции //Трудовое право. 2009. № 9.
11. Сенников Н.М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики //Трудовое право. 2009. №№ 4, 5.
12. Феофилактов А.С. Особенности рассмотрения судами споров, связанных с увольнением работников в связи с их несоответствием занимаемой должности //Трудовое право. 2009. № 9.

## **6. ТЕМАТИКА И ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ**

Уяснение сущности дисциплины Трудовое право имеет большое познавательное и воспитательное значение. Программа обучения курсантов предусматривает проведение рубежного контроля по данной дисциплине, что является эффективным средством более глубокого усвоения материала, овладения знаниями по изучаемому предмету и возможности определения уровня теоретических знаний и применения их на практике, умения работать с источниками.

Для проверки качества знаний курсантов подготовлены материалы, позволяющие проверить знания курсантов по учебной дисциплине «Трудовое право».

Рубежный контроль является обязательным компонентом учебного процесса, что позволяет курсантам приобрести навыки самостоятельного изучения учебной дисциплины. Данные методические рекомендации призваны оказать помощь в организации рубежного контроля, в подготовке и методике его выполнения.

**Задание рубежного контроля должно быть выполнено самостоятельно!**

Данный вид работы представляет собой творческий процесс, требующий от автора определённых усилий, объёмных знаний и серьёзной работы.

Рубежный контроль в виде контрольных вопросов проводится в учебных группах, изучивших большинство тем по данной дисциплине.

Задания охватывают основные темы учебного курса и содержатся в 15 вариантах, каждый из которых представлен двумя вопросами.

Рубежный контроль выполняется на учебном занятии, в аудитории и подлежит проверке.

Оценка не удовлетворительно выставляется, в случае отсутствия ответа или если даны только основные понятия рассматриваемых вопросов.

Оценка удовлетворительно ставится, в случае если курсант достаточно полно ответил на все два поставленных вопроса.

Оценка хорошо ставится, в случае полного развёрнутого ответа на два поставленных вопроса, допускается две-три неточности или ошибки.

Оценка отлично ставится за полные, развёрнутые, безошибочные ответы, желательно с привлечением дополнительного материала.

Рубежный контроль не зачитывается в случае не выполнения данных рекомендаций.

Сведения об оценках полученных курсантами проверяемой группы должны подаваться в учебное отделение в течение недели со дня проведения.

Итоги рубежного контроля обсуждаются на заседании кафедры.

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ**

1. Понятие, предмет и метод трудового права (Т.П.)
2. Принципы Т.П.
3. Понятие, классификация и правовой статус субъектов Т.П.
4. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
5. Трудовые правоотношения.
6. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых в Т.П.
7. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
8. Понятие, стороны, формы и уровни социального партнёрства.
9. Коллективные переговоры
10. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
11. Порядок заключения коллективного договора.
12. Соглашения.
13. Понятие и формы занятости населения.
14. Государственная политика в сфере занятости.
15. Правовой статус безработного.
16. Пособия по безработице.
17. Понятие, содержание, стороны трудового договора.
18. Порядок заключения трудового договора.
19. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор.
20. Изменение трудового договора.
21. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ).
22. Расторжение срочного трудового договора.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
24. Расторжение трудового договора по инициативе администрации (ст. 81 ТК РФ).
25. Прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).
26. Прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил приёма (ст. 84 ТК РФ).
27. Участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
28. Порядок оформления увольнения работников. Гарантии и компенсации в связи с увольнением.
29. Защита персональных данных работника
30. Понятие и виды рабочего времени.
31. Режим и учёт рабочего времени
32. Понятие и виды времени отдыха.
33. Отпуска.
34. Понятие и системы заработной платы.
35. Правовая охрана заработной платы.
36. Гарантии и компенсации.

37. Понятие и значение охраны труда по Т.П.
38. Организация охраны труда.
39. Права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда.
40. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
41. Понятие дисциплины труда.
42. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
43. Поощрения за успехи в труде.
44. Дисциплинарная ответственность.
45. Материальная ответственность работника.
46. Материальная ответственность работодателя.

**7. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Трудовое право»**

1. Понятие, предмет и метод трудового права (Т.П.)
2. Система и источники Т.П.
3. Соотношение Т.П. со смежными отраслями права.
4. Принципы Т.П.
5. Понятие, классификация, и правовой статус субъектов Т.П.
6. Граждане, как субъекты Т.П.
7. Организации, как субъекты Т.П.)
8. Профсоюзы, как субъекты трудового права.
9. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
10. Трудовые правоотношения.
11. .Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых в Т.П.
12. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
13. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
14. Порядок заключения коллективного договора.
15. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.
16. Соглашения.
17. Понятие и формы занятости населения.
18. Государственная политика в сфере занятости.
19. Правовой статус безработного.
20. Пособия по безработице.
21. Правовые основы трудоустройства.
22. Трудоустройство отдельных категорий граждан.
23. Понятие, содержание, стороны трудового договора.
24. Порядок заключения трудового договора.
25. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор.
26. Изменение трудового договора.
27. Перевод на другую работу, отличие от перемещения.

28. Отстранение от работы.
29. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ).
30. Расторжение срочного трудового договора.
31. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
32. Расторжение трудового договора по инициативе администрации (ст. 81 ТК РФ).
33. Прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).
34. Прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил приёма (ст. 84 ТК РФ).
35. Участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
36. Порядок оформления увольнения работников. Гарантии и компенсации в связи с увольнением.
37. Понятие и виды рабочего времени.
38. Понятие и виды времени отдыха.
39. Отпуска.
40. Понятие и системы заработной платы.
41. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
42. Оплата труда при отклонении от обычных условий труда.
43. Гарантии и компенсации.
44. Понятие охраны труда по Т.П.
45. Права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда.
46. Правила и инструкции по охране труда.
47. Охрана труда женщин.
48. Охрана труда молодежи.
49. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
50. Понятие дисциплины труда.
51. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
52. Поощрения за успехи в труде.
53. Дисциплинарная ответственность.
54. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
55. Материальная ответственность работника.
56. Материальная ответственность работодателя.
57. Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
58. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
59. Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.
60. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обстоятельствами.

61. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
62. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
63. Особенности регулирования труда руководителя организации.
64. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
65. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
66. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
67. Особенности регулирования труда надомников.
68. Труд лиц, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
69. Особенности регулирования труда работников транспорта.
70. Особенности регулирования труда педагогических работников.
71. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
72. Особенности регулирования труда работников дипломатических представительств, консульств.
73. Особенности регулирования труда других категорий работников (ст. ст. 349-351 ТК РФ).
74. Понятие, причины возникновения и классификация трудовых споров.
75. Принципы рассмотрения трудовых споров.
76. Индивидуальные трудовые споры.
77. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
78. Коллективные трудовые споры.
79. Забастовка.
80. Понятие и источники международно-правового регулирования труда.
81. Основные права человека в области труда.
82. Занятость и трудоустройство по международно-правовым нормам.
83. Международно-правовое регулирование охраны труда.
84. Деятельность МОТ. Способы разрешения трудовых конфликтов.

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**ЧАСТНАЯ МЕТОДИКА  
ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ  
ЦИКЛА ОПД ГОС ВПО ДЛЯ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
030505.65 – ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Составитель: **Сотников** Сергей Сергеевич

Печатается в авторской редакции.

Подписано в печать 24.08.2011 г. Формат 60 X 84 1/16.  
Бумага офисная. Гарнитура «Times». Печать ризография.  
Усл.п.л.10,3. Тираж 30 экз. Заказ № 78.

Отпечатано в типографии Ставропольского филиала  
Краснодарского университета МВД России.  
355000, г. Ставрополь, пр-т Кулакова,43.