

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)**

Кафедра теории права (ТП)

Н.В. Демидов

ТРУДОВОЕ ПРАВО

**Учебно-методическое пособие по подготовке к практическим занятиям
и организации самостоятельной работы студентов,
обучающихся по направлению подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
(уровень бакалавриата)
по профилю «Административное и территориальное управление»
по очной и заочной формам обучения**

Томск 2018

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Трудовое право» предназначено для студентов очной и заочной форм, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавр) с целью оказания им помощи при подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

Трудовое право: Учебно-методическое пособие по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) по профилю «Административное и территориальное управление» по очной и заочной формам обучения / Н.В. Демидов – Томск: ТУСУР, кафедра теории права, 2018. – 41 с.

Автор-составитель: кандидат юридических наук, доцент Демидов Николай Вольтович

Рецензент: доцент кафедры теории права, кандидат юридических наук, доцент С.В. Ведяшкин

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Трудовое право» рассмотрено и одобрено на заседании кафедры теории права.

Протокол № 8 от 30 апреля 2018 года

© Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, 2018
© Демидов Н.В., 2018

Содержание

Введение	4
Цели и задачи изучения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре ОПОП и результаты изучения дисциплины	4
Особенности подготовки к практическим занятиям в области трудового права	5
Требования к качеству подготовки студентов к практическим занятиям	7
1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям	8
1.1. Практическое занятие «Предмет, метод, система трудового права»	8
1.2. Практическое занятие «Источники трудового права»	11
1.3. Практическое занятие «Отношения в сфере труда. Субъекты трудового права»	14
1.4. Практическое занятие «Трудовой договор: понятие, содержание. Заключение, изменение, прекращение трудового договора»	17
1.5. Практическое занятие «Рабочее время и время отдыха»	20
1.6. Практическое занятие «Оплата труда»	23
1.7. Практическое занятие «Материальная ответственность сторон трудового договора»	26
2. Методические указания по организации самостоятельной работы	29
2.1. Общие положения	29
2.2. Проработка лекционного материала	29
2.3. Методические рекомендации по составлению конспектов учебной и научной литературы	30
2.4. Выполнение индивидуальных заданий (домашние задания)	30
2.5. Выступление (доклад) на занятии	31
2.6. Темы опросов на занятиях	31
2.7. Вопросы на самоподготовку	32
2.8. Подготовка к зачету	32
2.9. Вопросы к зачету	33
Глоссарий	35
Список литературы	40
Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	40
Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	40

Введение

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Трудовое право» предназначено для студентов очной и заочной форм, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавр) с целью оказания им помощи при подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

Цели и задачи изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Трудовое право» является изучение студентами неюридической специальности высшего учебного заведения трудового законодательства, практики применения норм трудового права для последующего применения этих знаний в научной и практической деятельности.

Для достижения указанной цели в процессе преподавания учебной дисциплины «Трудовое право» и самостоятельного его изучения студентами решаются следующие основные задачи:

- усвоение теоретических положений науки трудового права и нормативно-правовых актов, которые регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- выработка умений применения в практической деятельности приобретенных знаний.

Место дисциплины в структуре ОПОП и результаты изучения дисциплины

По итогам освоения дисциплины, студент должен уметь самостоятельно мыслить, выработать и отстаивать свою позицию в дискуссии, аргументировать ее точными ссылками на нормативные источники.

Он должен иметь навыки практического правового моделирования и самостоятельной оценки проектов нормативных актов, деятельности организаций, частных лиц, государственных органов и общественных институтов с точки зрения трудового законодательства, навыки применения трудового права России к конкретной проблеме.

Дисциплина «Трудовое право» (Б1.Б.7) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: «Административное право», «Бюджетная система и бюджетный процесс», «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование экономики», «Государственные и муниципальные финансы», «Гражданское право», «Налоги и налогообложение», «Основы государственного и муниципального управления».

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;

ОПК-1 владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** трудовую правовую терминологию; действующее законодательство о труде; практику применения законодательства о труде (в широком смысле); правила и особенности реализации норм трудового права и смежных отраслей права; особенности частного права в реализации норм трудового права;

– **уметь** выбирать наиболее эффективные и легальные модели трудового поведения; осознавать ответственность за совершаемые действия; выбирать соответствующие нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и достичь целей практической деятельности; правильно толковать нормы трудового права и взаимосвязанных отраслей; анализировать процессы развития рынка труда, отрасли трудового права, науки трудового права; составлять юридические документы на должном уровне юридической техники и эффективной правореализационной деятельности;

– **владеть** методами принятия юридически значимых и эффективных решений; способностью оперировать нормами действующего законодательства о труде при принятии решений; методами совершения юридических действий в точном соответствии с нормами законодательства, регулирующего трудовые и тесно связанные с ними отношения; навыком оперировать судебной и иной правоприменительной практикой в соответствующей области.

Особенности подготовки к практическим занятиям в области трудового права

Главной задачей практического занятия является углубление и закрепление теоретических знаний.

Подготовка студентов к практическому занятию включает в себя:

- а) заблаговременное ознакомление с планом практического занятия;
- б) изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- в) подготовку полных ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- г) освоение своей роли как участника обсуждения вопросов практического занятия.

При проведении практического занятия особое внимание уделяется заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков.

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, студентам необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в конспект основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии.

При решении задач студент должен проанализировать и оценить фактические обстоятельства, определить природу спорных отношений, определить правовые нормы, на основе которых надлежит решить спор, правильно их истолковать и юридически грамотно сформулировать решение данного казуса. Одновременно с этим следует рассмотреть связанные с содержанием задачи теоретические положения конституционного права, объясняющие природу спорного отношения, способы и механизм воздействия на него правовых средств, порядок их применения и т. д.

На практические занятия выносятся наиболее важные и сложные вопросы курса, для обсуждения которых требуется специальная подготовка студента с использованием рекомендуемой литературы, нормативно-правовых актов и лекций.

Специфика практических занятий состоит в том, что они включают две основные формы работы:

- 1) теоретическую – в виде устного или письменного обсуждения поставленных вопросов;
- 2) практическую, которая состоит в решении конкретных жизненных ситуаций с последующим анализом полученных результатов.

Подготовка к практическому занятию студента предполагает следующие его этапы работы:

во-первых, внимательно ознакомиться с планом занятия по заданной теме – вначале с основными вопросами, затем с вопросами для обсуждения и выполнения письменного задания, оценив для себя объем задания.

во-вторых, прочитать конспект лекции по теме практического занятия, отмечая материал, необходимый для изучения поставленных вопросов.

в-третьих, обратиться к рекомендуемой учебной литературе по данной теме: в первую

очередь – к основной, при необходимости углубленного изучения – к дополнительной.

в-четвертых, уделить особое внимание основным понятиям изучаемой темы, владение которыми способствует эффективному усвоению курса.

в-пятых, проанализировать имеющиеся в данной теме нормативные правовые акты и практику применения правовых норм, которые используются для выполнения решений по конкретной задаче.

в-шестых, подготовить тезисы или мини-конспект в тетради для практических занятий. Особенно это касается вопросов, предназначенных для самостоятельного изучения. Эти записи могут быть использованы на занятии как подсказка при публичном выступлении, а также для работы «на месте» во время выполнения письменной контрольной работы, а также при подготовке к зачету.

Не следует ограничиваться указанным к каждой теме (к каждому занятию) перечнем нормативных актов, который является примерным. Студенты должны искать и находить новые акты законодательства и литературу по каждой из изучаемых тем курса. Это поможет более глубокому изучению предмета и расширению знаний в области права. Перечень литературы и нормативных актов может быть дополнен или скорректирован преподавателем, ведущим занятия, в связи с принятием новых законодательных актов и появлением новых публикаций.

Студентам необходимо обращаться к официальным источникам, в которых публикуются законы, иные нормативные правовые акты, и при решении задач учитывать как новые акты, так и изменения, вносимые в действующее законодательство. Официальными изданиями, в которых публикуются новые законы РФ, указы Президента РФ и иные нормативные правовые акты, являются «Собрание законодательства РФ», «Российская газета», «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», «Вестник Конституционного Суда РФ», «Бюллетень Верховного Суда РФ», и другие издания.

Кроме того, издаются различные сборники нормативных актов по отдельным отраслям, которыми также можно пользоваться. Рекомендуются использовать и автоматизированные базы данных по действующему законодательству (справочные правовые системы «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru/>), «Гарант» (<http://www.garant.ru/>), «Кодекс» (<http://www.kodeks.ru/>) и др.

Важнейшей целью практических занятий является стимулирование систематической индивидуальной подготовки студентов, усвоение теоретических положений и приобретение навыков самостоятельного анализа, правовой оценки и квалификации фактических обстоятельств, изложенных в задачах, определения правовых норм, на основании которых подлежит разрешению возникший между сторонами спор, правильного толкования этих норм, а также точного формулирования решений.

В предлагаемых для решения задачах приводятся фактические обстоятельства спора, которые предполагаются установленными юрисдикционным органом; при решении задач нужно исходить из этих обстоятельств. Преподаватель, ведущий занятия, может изменить условия задачи и предложить студентам решить ее в измененном виде.

Подготовку к практическим занятиям рекомендуется начинать с изучения учебной, а также специальной литературы, нормативных актов и комментариев к ним. Затем следует определить правовую природу отношений, исходя из изложенных в задаче фактических обстоятельств.

Нередко в учебной и специальной литературе, в комментариях к законодательству встречаются спорные положения теоретического характера, неоднозначное толкование правовых норм. Студентам необходимо внимательно изучить суждения различных авторов, стремиться уяснить сущность спора и по возможности определить свое отношение к этим суждениям.

Задачи следует решать в письменном виде. Решение должно содержать краткое изложение сущности спора, юридическую квалификацию спорного правоотношения, оценку доводов сторон и их представителей, обоснование применения правовых норм, в соответствии

с которыми надлежит разрешить спор. Решение задачи следует формулировать в виде мотивировочной и резолютивной частей решения.

На практических занятиях от студента требуется кратко изложить фактические обстоятельства спора, определить природу правоотношения, из которого возник спор, умение обосновать применение правовых норм, в соответствии с которыми его следует разрешить.

На практических занятиях обсуждаются не только решения задач, но и указанные в заданиях, а также иные возникающие теоретические вопросы.

В случае проведения контрольной работы на практическом занятии студент должен продемонстрировать уровень самостоятельного изучения и подготовки конкретной темы или круга вопросов. По своему содержанию контрольная работа должна представлять собой последовательное, логичное изложение материала по теме, а также четкий, развернутый, аргументированный ответ на вопросы, поставленные в казусе. От студентов требуется, во-первых, освещение отдельных вопросов, непосредственно связанных с темой контрольной работы, во-вторых, точное изложение (допустимо цитирование с обязательной ссылкой на источник) соответствующих норм права, нормативных актов и иных источников. При подготовке к работе нужно использовать всю рекомендуемую литературу и особенно нормативные материалы. Начинать подготовку целесообразно с изучения соответствующих разделов учебника и конспекта лекций.

Требования к качеству подготовки студентов к практическим занятиям

Подготовка к практическому занятию является обязательной частью работы студента и производится по всем вопросам темы, указанным в плане занятия, а не выборочно по отдельным вопросам. Тщательная подготовка студента к практическому занятию способствует полноценному освоению темы и эффективной работе студента на занятии.

Работа студента на практическом занятии предполагает его высокую активность и должна соответствовать следующим требованиям при публичном выступлении:

- а) свободное устное воспроизведение подготовленного выступления по вопросам с использованием мини-конспектов в качестве вспомогательного средства;
- б) готовность и умение отвечать на вопросы и делать выводы из сказанного;
- в) владение терминологией курса;
- г) краткий временной регламент выступления.

После завершения изучения курса студент должен владеть основными концепциями курса и использовать их для обсуждения поведения субъектов, анализа юридических проблем и путей их решения, выбора моделей государственной политики.

Студент должен уметь по результатам подготовки к практическим занятиям по правовым дисциплинам:

- толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты;
- юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
- разрабатывать документы правового характера, осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации;
- принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законом;
- вскрывать и устанавливать факты правонарушений, определять меры ответственности и наказания виновных; предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав.

1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

1.1. Практическое занятие «Предмет, метод, система трудового права»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

Первый раздел посвящен изучению общей части трудового права.

Цель — освоение теории общей части трудового права.

Задачи — изучение следующих вопросов: понятие трудового права, его место в системе российского права. Функции трудового права. Принципы трудового права. Система трудового права. Предмет трудового права. Формы применения труда граждан. Виды трудовых правоотношений. Метод трудового права. Понятие источников трудового права. Классификация источников трудового права. Понятие и виды субъектов трудового права. Правовой статус работодателя и представителей работодателя.

При изучении учебного материала тем по первому разделу необходимо особое внимание уделить пониманию предмета и метода трудового права, усвоению понятия формы применения труда граждан и выявлению особенностей содержания правового статуса субъектов трудового права. Рассматривая вопрос о содержании правового статуса работника, обратите внимание на то, что по структуре он является сложным. Проанализируйте основные отличия в содержании правового статуса работодателя и представителей работодателя, для углубленного понимания проблем правового статуса профсоюзной организации изучите материал в периодических научных изданиях и на сайтах профсоюзов.

Изучение курса следует начинать с уяснения содержания основных понятий, без чего невозможно приступить к изучению дисциплины. Необходимо понять, что Трудовое право — одна из отраслей системы права Российской Федерации. Как и любая отрасль права, трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, то есть общеобязательных правил поведения людей.

Труд играет важнейшую роль в жизни каждого человека, он позволяет реализовать свои способности, влияет на формирование личности, обеспечивает средства к существованию.

Общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан, регулирует трудовое право, оно устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений.

На основании статьи 1 Трудового кодекса РФ трудовое право — это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовыми являются отношения по реализации работником своей трудовой функции. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, разрешению трудовых споров.

Трудовое право является частью системы российского права и, как любой элемент системы, оно взаимосвязано с другими отраслями права: конституционным правом, правом социального обеспечения, гражданским, уголовным, административным правом.

Система трудового права – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные образования (институты).

В основе системы трудового права лежит предмет правового регулирования, т.е. наличие однородной группы общественных отношений, регламентируемых отраслью в целом и ее отдельными юридическими институтами. По критерию предмета выделена отрасль трудового права, ее институты и подинституты.

В науке трудового права России достаточно распространена позиция, согласно которой вторым равноправным критерием выделения отрасли и институтов служит метод, однако данная позиция представляется не вполне состоятельной. Вряд ли возможно разграничить несколько десятков юридических отраслей по двум методам регулирования – императивному и диспозитивному.

Система трудового права состоит из Общей и Особенной частей.

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Предмет и сфера действия трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового права.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
5. Система трудового права и трудового законодательства.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2IC01-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

3. Трудовое право России. В 2 т. Том 1. Общая часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 231 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / ИТ. Выговская. СВ. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, СЕ. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_

pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (принят ГД ФС РФ 20.12.2001).
4. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

1.2. Практическое занятие «Источники трудового права»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

Для понимания системы источников необходимо обратиться к понятию источника трудового права России. Источник трудового права – это форма закрепления и выражения норм трудового права, нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, устанавливающий права и обязанности участников социально-трудовых отношений.

Существуют разнообразные определения источника трудового права, обусловленные спецификой взглядов авторов-трудовиков. Так, О.В. Смирнов понимает под источниками трудового права «результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права». А.М. Куренной и И.К. Дмитриева предлагают следующее определение: «источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Однако и в этом подходе не учитывается муниципальное правотворчество, предусмотренное ст. 5 ТК РФ.

Нормативные правовые акты о труде возникают как результат нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, как санкционированное государством правило поведения или как локальное нормоустановление работодателя.

Совокупность нормативных правовых актов о труде составляет трудовое законодательство в широком смысле. С позиций узкой трактовки термин «трудовое законодательство» охватывает исключительно источники законодательной природы – Конституцию РФ, федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации.

В случае, если нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, противоречат нормативным правовым актам высшей юридической силы, применяется нормативный правовой акт высшей юридической силы.

В системе источников трудового права действует принцип неухудшения положения работника: акт с меньшей юридической силой не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. При этом допускается улучшение положения работника.

Система источников трудового права, организованная по критерию юридической силы, включает в себя:

- 1) Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ;
- 2) ТК РФ, иные федеральные законы о труде и федеральные законы, содержащие нормы трудового права;
- 3) федеральные подзаконные акты;
- 4) конституции (уставы), законы и подзаконные акты субъектов Федерации;
- 5) акты органов местного самоуправления;
- 6) локальные нормативные акты.

Следует сосредоточиться на все более усиливающейся потребности принятия детальных норм о локальных нормативных актах организации.

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Понятие источников (формы) трудового права.
2. Классификация источников трудового права.
3. Значение международных правовых актов в регулировании социально-трудовых отношений.
4. Локальные нормативные правовые акты.
5. Принципы действия законодательства о труде по юридической силе, в пространстве, во времени и по кругу лиц.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2ICO1-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Трудовое право России. В 2 т. Том 1. Общая часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 231 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении за-

- конодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
6. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 7. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
 8. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
 9. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».
 10. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
 11. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
 12. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
 13. Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда».
 14. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».
 15. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».
 16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
 17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;
 18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

1.3. Практическое занятие «Отношения в сфере труда. Субъекты трудового права»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

Начинать изучение этой объемной темы следует с уяснения смысла понятий "правоотношение", "субъект права", "трудовое правоотношение".

Правовые отношения в сфере труда – это урегулированные нормами трудового права трудовые отношения и иные тесно связанные с ними производные отношения.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных нормативными правовыми актами о труде, коллективным договором, трудовым договором).

Легальное определение трудового правоотношения дано в ст. 15 ТК РФ.

Субъекты трудового права — это участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями.

Субъектами трудового права являются работники, работодатель, профессиональные союзы, органы государственной власти, органы местного самоуправления, органы службы занятости, органы, рассматривающие трудовые споры: комиссия по трудовым спорам, суд, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, органы государственного надзора и контроля.

Каждый субъект трудового права занимает особое правовое положение, то есть имеет особый правовой статус.

Традиционно основными элементами правового статуса являются:

- а) права и гарантии субъекта;
- б) обязанности субъекта;
- в) ответственность субъекта.

Правам одного субъекта трудовых правоотношений всегда корреспондируют обязанности другого субъекта. Например, Трудовой кодекс РФ предоставляет работнику право на ежегодный оплачиваемый отпуск — работодатель обязан выполнить предписание закона.

Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Правовой статус работника определен в статье 21 Трудового кодекса РФ.

Работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работодатель — юридическое лицо (организация) имеет общий правовой статус, а работодатель — физическое лицо — специальный (со статусом индивидуального предпринимателя или нет).

Трудовой кодекс уточняет, что работодателями — физическими лицами признаются: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных

предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее — работодатели — индивидуальные предприниматели).

Особым правовым статусом обладают представитель работодателя — руководитель организации. Трудовой договор с ним носит срочный характер, предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора, полная материальная ответственность за вред, причиненный организации.

Руководитель организации, помимо дисциплинарной и материальной ответственности, несет гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства, например, за незаконное увольнение беременных женщин, невыполнение требований об охране труда.

Представители работодателя, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном КоАП РФ.

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».
2. Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.
3. Трудовой статус иностранных граждан в РФ.
4. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правовой статус и правосубъектность работодателя.
5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы работников. Представительные органы работодателей.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.
2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2ICO1-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.
3. Трудовое право России. В 2 т. Том 1. Общая часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 231 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
6. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
7. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
8. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».
9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63.

1.4. Практическое занятие «Трудовой договор: понятие, содержание. Заключение, изменение, прекращение трудового договора»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

При изучении данной темы важно понять, что трудовой договор – ключевой акт в трудовых отношениях. Это также и главный институт отрасли трудового права. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по условленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные законом условия труда, своевременно и полностью выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

Исходя из легального определения и доктринального (научного) понимания этого института, признаками трудового договора являются:

- работник и работодатель свободны в выборе друг друга и содержания договора, так как соглашение предполагает добровольное волеизъявление;

- по трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, т.е. работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, выполняется индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда;

- работник обязуется соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, установленный режим рабочего времени, выполнять установленные нормы труда (нормы выработки, нормированные задания и др.), не совершать дисциплинарных проступков (нарушений трудовой дисциплины), он обязан выполнять распоряжения руководителя и т.д.;

- личный характер выполнения работником его работы по обусловленной трудовой функции. Работник не вправе поручать работу по своей трудовой функции, например, врача, юрисконсульта, инженера и др., какому-либо иному лицу.

Терминологически неправильным является использование понятий «трудовое соглашение» и «трудовой контракт». ТК РФ в 2002 г. отказался от двойного наименования «трудовой договор (контракт)», поскольку такой термин затрудняет понимание и правовую коммуникацию. Понятие контракта применимо в сфере гражданско-правовых, а также административно-правовых отношений (контракты с военнослужащими, сотрудниками органов внутренних дел).

Обратите внимание и на то, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, а работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель обязан оформить его с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Если лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на

это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается заключить с лицом, допущенным к работе, трудовой договор, работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому лицу фактически отработанное время.

По общему правилу согласно ст. 65 ТК РФ, при поступлении на работу необходимо представить следующие документы:

- 1) трудовую книжку;
- 2) паспорт (свидетельство о рождении);
- 3) свидетельство пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета (для военнообязанных).

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Общие основания прекращения трудового договора закреплены ст. 77 ТК РФ. Понятие «прекращение трудового договора» по своему содержанию является более широким, чем понятие «расторжение трудового договора» или «увольнение». Термин «прекращение» в данном случае означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое ТК РФ, иные федеральные законы, а в ряде случаев и трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно по основаниям, указанным в ст. 81 ТК РФ. Наличие таких оснований дает работодателю право, но не обязывает его к увольнению работника.

Следует обратить внимание на пробелы и трудности правового регулирования отношений по прекращению трудового договора.

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт (сделка), правоотношение.
2. Состав (элементы) трудового договора. Содержание (условия) трудового договора. Значение, виды и содержание трудовой функции как одного из обязательных условий трудового договора. Классификация трудовых договоров.
3. Преддоговорные переговоры и порядок заключения трудового договора, документы, необходимые для его заключения. Гарантии при заключении трудового договора.
4. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора и его правовые последствия.
5. Оформление приема на работу. Понятие персональных данных работника и их правовая защита.
6. Правовое регулирование испытания при приеме на работу.
7. Основания изменения трудового договора. Понятие и классификация переводов на другую работу. Правовое регулирование временных переводов на другую работу.
8. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.
2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2IC01-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.
3. Трудовое право России. В 2 т. Том 2. Особенная часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 467 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast#page/2> дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.
2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe-pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

11. Конституция Российской Федерации.
12. Трудовой кодекс РФ.
13. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
14. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
15. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
16. Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда».
17. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».
18. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

1.5. Практическое занятие «Рабочее время и время отдыха»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

При освещении данных вопросов примите во внимание ее обширность и разнообразие нормативно-правовых актов. Поэтому целесообразно разделить изучение темы на два занятия – рабочее время и время отдыха. Важно раскрыть суть понятий и уяснить режимы рабочего времени. Используйте аналогию, сравнивая рабочее время России с рабочим временем зарубежных стран.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. На практике к рабочему времени приравнены такие виды внутрисменного отдыха, как перерывы для обогрева при работе на в уличных условиях в холодное время года, перерывы для кормления ребенка.

Рабочее время делится по продолжительности, способу установления и порядку оплаты на нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время устанавливается сторонами трудового договора.

Нормальное рабочее время - это 40-часовая рабочая неделя независимо от количества рабочих дней.

Сокращенное рабочее время определяется федеральным законодательством для отдельных категорий работников с учетом возраста, вредности условий труда, его интенсивности, специфики трудовой функции и других факторов, указанных в ст. 92 ТК РФ.

Накануне праздничных и выходных дней рабочее время сокращается - на 1 час.

Продолжительность ежедневной сокращенной работы для работников в возрасте от 15 до 16 лет равна 5 часам, а возрасте от 16 до 18 лет - 7 часам (ст. 94 ТК РФ).

По общему правилу работа на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени оплачивается в полном размере, как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК) устанавливается по соглашению работника с работодателем в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, с оплатой пропорционально отработанному времени.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа с неполным рабочим временем, не влияет на продолжительность ежегодного отпуска, трудовой стаж и другие трудовые права.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Используя ст. 99 и 101, охарактеризуйте разницу между сверхурочной работой и ненормированным рабочим днем).

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

Согласно статье 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В статье 106 Трудового кодекса РФ время отдыха определено как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Выделяют следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Отпуск — это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков обеспечивается право работников на отдых. Закрепляя право на отпуск, Конституция РФ в статье 37 провозгласила, что он предоставляется работающим по трудовому договору. Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск не гарантируется гражданам, выполняющим для организаций или отдельных граждан работу по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, возмездного оказания услуг).

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени (понятие, значение, виды).
2. Виды рабочего времени.
3. Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
4. Понятие и виды режима рабочего времени.
5. Способы учета рабочего времени. Специфика суммированного учета рабочего времени.
6. Понятие и виды времени отдыха.
7. Понятие и классификация отпусков. Правовые признаки трудового отпуска. Соотношение трудового отпуска с иными случаями освобождения от исполнения трудовых обязанностей.
8. Основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска. Порядок, очередность предоставления трудового отпуска, продление, перенесение, отзыв из отпуска.
9. Денежная компенсация отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.
10. Специальные (целевые) отпуска и их виды.
11. Особенности времени отдыха отдельных категорий работников.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. -

2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2ICO1-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

4. Трудовое право России. В 2 т. Том 2. Особенная часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 467 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast#page/2> дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

1.6. Практическое занятие «Оплата труда»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

Обязанность оплатить работнику его труд предусмотрена международными нормативными актами. Конституцией и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Как видно из определения, величина заработной платы зависит от квалификации работника, сложности работы, количества работы, качества работы, условий выполняемой работы.

В структуру заработной платы входит:

- базовое вознаграждение (должностной оклад);
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Правовое регулирование заработной платы осуществляется:

- на федеральном уровне (минимальный размер оплаты труда, северные надбавки и районные коэффициенты, гарантийные и компенсационные выплаты, оплата труда для работников бюджетной сферы, порядок исчисления среднего заработка, охрана заработной платы.
- региональном уровне (прожиточный минимум);
- отраслевом уровне;
- локальном уровне (организаций) в положении об оплате труда;
- индивидуальном уровне в трудовом договоре.

Важно уяснить способы (уровни) регулирования заработной платы. Правовое регулирование заработной платы осуществляется в централизованном и договорном порядке. Основными системами заработной платы являются повременная и сдельная. Дополнительной является премиальная система заработной платы.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обязанностью работника является выполнение норм труда, работодатель в свою очередь тоже обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки.

Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В целях компенсации повышенных трудовых затрат в особых условиях труда, то есть отличающихся от нормальных, трудовым законодательством установлена повышенная оплата труда.

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Правовое понятие и признаки заработной платы.
2. Принципы и методы регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии в этой сфере.
3. Нормирование оплаты труда. Тарифная система и ее элементы. Виды тарифной системы.
4. Повременная система заработной платы и ее особенности.
5. Сдельная система и ее модификации.
6. Премияльная система (понятие и структура).
7. Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы.
8. Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего месячного заработка.
9. Оплата труда в особых условиях. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате для работников, занятых на Крайнем Севере и в приравненных местностях (значение, правила исчисления).
10. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Нормирование труда. Виды норм труда. Сдельные расценки.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.
2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2ICO1-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.
3. Трудовое право России. В 2 т. Том 2. Особенная часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 467 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast#page/2> дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/edu/>

student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

1.7. Практическое занятие «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Цель занятия заключается в освоении учебного материала по теме практического занятия, исследовании судебной и административной практики, проведении анализа действующего законодательства, выявление проблем в правовом регулировании.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить учебную литературу по теме занятия. В качестве учебной литературы студент может использовать рекомендованную литературу в настоящем разделе. Обязательным условием подготовки к практическому занятию является анализ действующего законодательства.

При подготовке к практическому занятию студент может использовать справочные правовые системы Консультант-Плюс (<http://www.consultant.ru/>), Гарант (<http://www.garant.ru/>).

Изучение темы необходимо начать с понятийного аппарата материальной ответственности. Материальная ответственность – обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне возместить его в размере и порядке, установленном федеральным законодательством РФ.

Обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Следует уяснить, что материальная ответственность работника отличается от имущественной ответственности за ущерб по гражданскому праву следующим:

– работник отвечает только за прямой действительный ущерб, с него не взыскиваются неполученные доходы. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

– размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника, чего нет при гражданско-правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость ущерба;

– удержание с работника в пределах его среднемесячного заработка производится властью работодателя (изданием приказа), чего нет при гражданско-правовой ответственности;

– работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества.

Общими условиями материальной ответственности сторон являются:

а) наличие ущерба;

б) вина причинителя ущерба;

в) противоправность деяния, причинившего ущерб;

г) причинно-следственная связь.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник должен представить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении

ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Имущество, которое предоставляет работник, должно соответствовать качеству имущества, которое было утрачено или испорчено.

Если работник отказывается возместить ущерб в добровольном порядке или не согласен с видом материальной ответственности, размером вреда, подлежащего возмещению, то возмещение вреда осуществляется в принудительном порядке.

Порядок привлечения к ответственности зависит от величины причиненного ущерба:

1) если размер ущерба не превышает размера среднемесячного заработка работника, то ущерб возмещается по распоряжению работодателя;

2) если же размер ущерба превышает среднемесячный заработок, то работник привлекается к материальной ответственности в судебном порядке.

План практического занятия

В ходе подготовки к практическому занятию студенту рекомендуется составлять конспект по следующим вопросам практического занятия:

1. Понятие, значение и функции материальной ответственности по трудовому праву.

2. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной ответственности, от имущественной ответственности по гражданскому праву и иных видов юридической ответственности.

3. Основание и условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения.

4. Материальная ответственность работодателя перед работником.

5. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность.

6. Полная материальная ответственность работника в силу закона.

7. Полная материальная ответственность работников на основании договора.

8. Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2IC01-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

3. Трудовое право России. В 2 т. Том 2. Особенная часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 467 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast#page/2> дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская. С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под

общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Нормативно-правовые акты к практическому занятию

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
4. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63;
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

2. Методические указания по организации самостоятельной работы

2.1. Общие положения

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

В процессе самостоятельной работы осуществляется систематизация, расширение и закрепление теоретических знаний, приобретение навыков исследовательской деятельности.

В процессе самостоятельной деятельности студент должен научиться выделять познавательные задачи, выбирать способы их решения, выполнять операции контроля за правильностью решения поставленной задачи, совершенствовать навыки реализации теоретических знаний.

При организации самостоятельной работы студенту особенно важно правильно определить объем и структуру содержания учебного материала, выносимого на самостоятельную проработку.

Самостоятельная работа студентов осуществляется на протяжении всего изучения дисциплины «Трудовое право» в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов включает в себя:

- подготовку к аудиторным занятиям;
- работу с библиотечным фондом;
- работу с электронными справочными системами;
- изучение научной литературы и нормативных актов при подготовке к практическим занятиям;
- самостоятельное изучение отдельных вопросов и тем дисциплины.

При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо также вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Текущий контроль знаний студентов осуществляется на практических занятиях при ответах на вопросы и в ходе обсуждения подготовленных докладов.

Самостоятельная работа студента по дисциплине «Трудовое право» включает следующие виды его активности:

1. Проработка лекционного материала;
2. Изучение тем теоретической части дисциплины, внесенных для самостоятельной проработки;
3. Подготовка к практическим занятиям;
4. Выполнение индивидуальных заданий;
5. Выступление (доклад) на занятии;
6. Подготовка к зачету

В процессе обучения по дисциплине «Трудовое право» предусмотрены следующие формы и методы проведения занятий:

- лекции, которые проводятся методом проблемного изложения материала;
- практические занятия, которые могут проводиться как в форме теоретических обсуждений и дискуссий, так и в форме решения конкретных казусов.

2.2. Проработка лекционного материала – прочтение конспекта по лекционному занятию, учебной литературы.

Студенту следует перед каждой последующей лекцией прочитать предыдущую лекцию, чтобы вспомнить пройденный материал.

При правильной организации самостоятельной работы студент приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, саморефлексии, становится активным самостоятельным субъектом учебно-профессиональной деятельности и развивает профессиональные компетенции.

На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться студентам сложным, поэтому необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае непонимания какой-либо части предмета следует в установленном порядке задать вопрос лектору.

2.3. Методические рекомендации по составлению конспектов учебной и научной литературы

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

2.4. Выполнение индивидуальных заданий (домашние задания) представляет собой написание, сдача преподавателю и обсуждение на занятиях мотивационного (аналитического) эссе по основным разделам дисциплины.

Мотивационное (аналитическое) эссе (письменное задание) – индивидуальные впечатления и соображения обучающегося по конкретному поводу или предмету. Тезисы этих эссе будут каждым студентом выноситься на занятие и обсуждаться.

Темы домашних заданий

1. Аналитическое эссе: Современные представления о сущности отрасли трудового права.
2. Аналитическое эссе: Особенности реализации норм трудового права.
3. Аналитическое эссе: Соотношение трудового и гражданского права: история и современность.
4. Аналитическое эссе: Скрытые трудовые отношения.
5. Аналитическое эссе: Гарантии трудовых прав работника при увольнении.
6. Аналитическое эссе: Рассмотрение трудовых споров в суде: проблемы и пробелы.

2.5. Выступление (доклад) на занятии

Темы докладов:

1. Понятие трудового права и его место в системе права России.
2. Цели, задачи и функции трудового права.
3. Основные направления развития трудового права России на современном этапе.
4. История развития трудового законодательства в России.
5. Правовое положение субъектов трудового права.
6. Особенности трудового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства.
7. Общественное трудовое отношение как элемент предмета трудового права.
8. Сфера действия трудового права.
9. Механизм правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
10. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
11. Механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей.
12. Понятие и виды способов защиты трудовых прав.
13. Юридическая природа локальных нормативных актов.
14. Сроки в трудовом праве.
16. Трудовой договор – сделка: понятие, значение, содержание и виды.
17. Трудовое правоотношение: понятие, структура, особенности.
23. Модификация трудового правоотношения.
24. Прекращение трудового договора (понятие и классификация оснований).
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, ставящимся в вину работнику.
26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, не ставящимся в вину работнику.
27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
29. Рабочее время и его правовые нормативы.
30. Понятие и виды режима рабочего времени.
31. Понятие, значение и виды времени отдыха.
32. Понятие, правовые признаки и классификация отпусков.
33. Трудовые отпуска: понятие, виды, особенности правового регулирования.
34. Принципы и методы регулирования оплаты труда.
35. Система нормирования оплаты труда (тарифная система).
36. Повременная система заработной платы.
37. Сдельная система заработной платы: понятие, особенности, модификации.
38. Премияльная система заработной платы и ее структура.
39. Гарантийные и компенсационные выплаты.
40. Нормирование труда.
41. Механизм определения соответствия работника выполняемой работе.
44. Внутренний трудовой распорядок и его сущность.
48. Ответственность сторон трудового договора за причинение имущественного ущерба контрагенту.
50. Правовые проблемы защиты трудовых прав.
51. Индивидуальные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.

2.6. Темы опросов на занятиях

1. Понятие и функции трудового права.
2. Формы применения труда граждан. Сфера действия трудового права.
3. Виды трудовых правоотношений.
4. Понятие источников трудового права и их классификация.

5. Понятие и виды субъектов трудового права.
6. Правовой статус работника в трудовом праве.
7. Правовой статус работодателя.
8. Правовой статус профсоюзной организации.
9. Понятие и стороны социального партнерства.
10. Система и формы социального партнерства.
11. Понятие, содержание и порядок заключения коллективных соглашений.
12. Понятие и содержание коллективного договора.
13. Порядок заключения, изменения, дополнения и прекращения коллективного договора.
14. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, ответственность сторон социального партнерства.
15. Понятие занятости, виды и формы обеспечения занятости.
16. Условия признания граждан безработными.
17. Порядок регистрации безработных граждан.
18. Правовой статус безработных граждан. Характеристика отдельных мер социальной защиты безработных граждан (пособие по безработице, переобучение и повышение квалификации безработных граждан, общественные работы).
19. Понятие, признаки и виды трудового договора.
20. Содержание и форма трудового договора.
21. Порядок заключения трудового договора.
22. Испытание при приеме на работу.
23. Защита персональных данных работников.
24. Перевод и перемещение на другую работу.
25. Изменение условий труда.
26. Классификация оснований прекращения трудового договора.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям и при смене собственника.

2.7 Вопросы на самоподготовку

1. Соотношение трудового права и иных отраслей права.
2. Системы заработной платы.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Ответственность за незаконное лишение возможности трудиться.
5. Уголовные наказания за нарушение норм трудового права.
6. Административные наказания за нарушение норм трудового права.
7. Дисциплина труда. Меры ответственности в трудовом праве.
8. Комиссия по трудовым спорам.
9. Судебное рассмотрение трудовых споров.

2.8. Подготовка к зачету

Подготовка к зачету способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к зачету, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине.

Требования к организации подготовки к зачету те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. Необходимо наличие хороших собственных конспектов лекций. Даже в том случае, если была пропущена какая-либо лекция, необходимо вовремя ее восстановить (переписать ее на кафедре), обдумать, снять возникшие вопросы для того, чтобы запоминание материала было осознанным. При подготовке к зачету

у студента должен быть хороший учебник или конспект литературы, прочитанной по указанию преподавателя в течение семестра. Здесь можно эффективно использовать листы опорных сигналов.

Вначале следует просмотреть весь материал по сдаваемой дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов.

Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время зачетной недели для систематизации знаний.

Правила подготовки к зачету:

- Лучше сразу сориентироваться во всем материале и обязательно расположить весь материал согласно вопросам (или вопросам, обсуждаемым на семинарах), эта работа может занять много времени, но все остальное – это уже технические детали (главное – это ориентировка в материале!).

- Сама подготовка связана не только с «запоминанием». Подготовка также предполагает и переосмысление материала, и даже рассмотрение альтернативных идей.

- Готовить «шпаргалки» полезно, но пользоваться ими рискованно. Главный смысл подготовки «шпаргалок» – это систематизация и оптимизация знаний по данному предмету, что само по себе прекрасно – это очень сложная и важная для студента работа, более сложная и важная, чем простое поглощение массы учебной информации. Если студент самостоятельно подготовил такие «шпаргалки», то, скорее всего, он и зачет сдавать будет более уверенно, так как у него уже сформирована общая ориентировка в сложном материале.

- Как это ни парадоксально, но использование «шпаргалок» часто позволяет отвечающему студенту лучше продемонстрировать свои познания (точнее – ориентировку в знаниях, что намного важнее знания «запомненного» и «тут же забытого» после сдачи зачета).

- Сначала студент должен продемонстрировать, что он «усвоил» все, что требуется по программе обучения (или по программе данного преподавателя), и лишь после этого он вправе высказать иные, желательно аргументированные точки зрения.

Вопросы к зачету

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Система отрасли трудового права.
3. Соотношение трудового права с другими отраслями права (гражданское, административное, право социального обеспечения, гражданское процессуальное, уголовное).
4. Источники трудового права: понятие, виды.
5. Трудовое правоотношение: понятие, содержание. Общая характеристика возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
6. Работник как субъект трудовых правоотношений: понятие, виды. Права и обязанности работника.
7. Работодатель как субъект трудовых правоотношений: понятие, виды. Права и обязанности работодателя.
8. Социальное партнерство: понятие, стороны, формы.
9. Трудовой договор: понятие, содержание, отличия от гражданско-правового договора.
10. Срочный трудовой договор.
11. Трудовой договор с совместителем.
12. Порядок заключения трудового договора. Испытание и медицинский осмотр при приеме на работу.
13. Изменение трудового договора. Перевод. Перемещение.
14. Отстранение работника от работы.
15. Прекращение трудового правоотношения: общий перечень оснований (ст. 77 ТК

РФ).

16. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

17. Общие основания увольнения по инициативе работодателя (п. 1-3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ).

18. Специальные основания увольнения по инициативе работодателя (п. 4, 7-10, 13 ст. 81, ст. 278, 336 ТК РФ).

19. Порядок увольнения по инициативе работодателя. Гарантии работникам при увольнении.

20. Рабочее время: понятие, виды рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.

21. Ненормированный рабочий день, сверхурочная работа.

22. Время отдыха: понятие, виды.

23. Отпуск: понятие, виды. Ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска.

24. Оплачиваемые социальные отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

25. Оплата труда: понятие, формы, порядок выплаты заработной платы.

26. Системы заработной платы.

27. Оплата труда при условиях, отклоняющихся от нормальных.

28. Гарантии и компенсации в трудовом праве. Гарантийные и компенсационные выплаты.

29. Правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный акт.

30. Дисциплинарные взыскания в трудовом праве: виды, порядок наложения.

31. Материальная ответственность работника: понятие, признаки, основания, порядок возмещения.

32. Виды материальной ответственности работника. Полная материальная ответственность.

33. Материальная ответственность работодателя.

34. Охрана труда. Обязанности работодателя по охране труда.

35. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

36. Самозащита работником трудовых прав: понятие, формы.

37. Защита трудовых прав работников профсоюзами.

38. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

ГЛОССАРИЙ

А

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Ст.209 ТК РФ).

Б

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (Ст.209 ТК РФ).

В

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

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (Ст.297 ТК РФ).

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (Ст. 209 ТК РФ).

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (Ст.106 ТК РФ).

Г

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (Ст.164 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

Д

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст.189 ТК РФ).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст.129 ТК РФ).

И

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

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (Ст.381 ТК РФ).

К

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Ст.40 ТК РФ).

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 представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Ст.398 ТК РФ).

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (Ст.164 ТК РФ).

Л

Локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (Ст.415 ТК РФ).

Н

Надомниками считаются 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 (Ст.310 ТК РФ).

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 установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Ст.101 ТК РФ).

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (Ст.160 ТК РФ).

О

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

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

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (Ст.251 ТК РФ).

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 (Ст.209 ТК РФ).

П

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (Ст.72.1).

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

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (Ст.85 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (Ст.189 ТК РФ).

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (Ст.398 ТК РФ).

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 (Ст.209 ТК РФ).

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Ст.209 ТК РФ).

Р

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста (Ст.20 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (Ст.91 ТК РФ).

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (Ст.96 ТК РФ).

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 (Ст.209 ТК РФ).

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (Ст.273 ТК РФ).

С

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст.99 ТК РФ).

Сезонными признаются **работы**, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (Ст.293 ТК РФ).

Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (Ст.166 ТК РФ).

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 (Ст.103 ТК РФ).

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (Ст.282 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда - 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 (Ст.23 ТК РФ).

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 (Ст.209 ТК РФ).

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

Т

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Ст.56 ТК РФ).

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст. 15 ТК РФ).

У

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Ст.209 ТК РФ).

Список литературы

1. Основная литература

1. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт. 2018. - 382 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2017. - 237 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6AC2ICO1-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

3. Трудовое право России. В 2 т. Том 1. Общая часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 231 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast#page/2>, дата обращения: 07.07.2018.

4. Трудовое право России. В 2 т. Том 2. Особенная часть: Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 467 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast#page/2> дата обращения: 07.07.2018.

2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Т. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чайнова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. 2014. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. – М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/, дата обращения 07.07.2018.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. <http://www.elibrary.ru>
2. <http://www.lawlibrary.ru>
3. <http://www.law.edu.ru>
4. Справочно-правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru/>)
5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)
6. <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. <http://www.rosmintrud.ru> – официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
2. <http://www.fss.ru> – официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации.
3. <http://www.pravo.gov.ru> – официальный Интернет-портал правовой информации.
4. <http://www.sudrf.ru> – государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие».
5. <http://www.igpran.ru> – официальный сайт Института государства и права РАН.

6. <http://law.edu.ru/centers/labourlaw> в правовой – портал «Юридическая Россия» (сайт Центра трудового права).
7. <http://www.lib.tsu.ru> – официальный сайт Научной библиотеки Томского госуниверситета.
8. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (с полнотекстовыми электронными версиями периодических журналов).
9. <http://www.top-personal.ru/workinglaws.html> – сайт журнала «Трудовое право».
10. <http://civil.consultant.ru> – «Классика российского права» (сайт проекта «Консультант Плюс» и юридической научной библиотеки издательства «Спарк»).
11. http://www.lib.tsu.ru/index_main_vestnik.php?id=943 – доступ к полнотекстовой электронной версии периодических журналов «Вестник ТГУ» и «Вестник ТГУ. Право».
12. <http://www.jurisprudence-media.ru> – сайт журнала «Известия высших учебных заведений. Правоведение».
13. <http://www.hse.ru/sjclel/about> – сайт студенческого журнала по сравнительному трудовому праву (НИУ Высшая школа экономики).
14. <http://www.fnpr.ru> – официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России.