

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.32 Трудовое право

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Форма обучения очная

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Предмет, метод и система трудового права»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.
2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.
3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
4. Понятие системы трудового права, ее структура.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.

Приступая к изучению трудового права с данной темы, необходимо уяснить, что название этой учебной дисциплины и отрасли права связано с трудом. Поэтому в первую очередь надо знать, что такое «труд» и какова его роль в развитии общества. Надо понять, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда, а индивидуальный труд, труд в семье, ратный (военный) труд, труд в процессе учебы, - оно не регулирует. Поэтому необходимо усвоить, что такое общественная организация труда; ее техническая и социальная стороны, какие в соответствии с формой собственности могут быть формы общественной организации труда.

2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.

Предметом трудового права является целый комплекс общественных отношений по труду работника в общественной организации труда, состоящий из 9 видов общественных отношений, в центре которого находятся трудовые отношения работников с работодателем, а остальные 8 отношений – это тесно связанные, производственные от трудовых отношений.

Сторонами этих отношений выступают : работник, работодатель, руководитель организации, профсоюзный орган и иные органы. Перечень субъектов не является исчерпывающим.

3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.

Изучая метод трудового права как комплекс способов правового регулирования труда, надо понять, что он проявляется через нормы права и имеет свои особенности. Следует уяснить из каких пяти способов состоит этот метод, в чем выражается каждый из этих способов. При этом надо уметь дать примеры сочетания законодательного (централизованного) и договорного, локального способов, а также уяснить, в чем проявляется участие самих работников через профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда.

Особое внимание при изучении метода надо уделить уяснению, в чем проявляется единство и дифференциация трудового права, по каким основаниям эта дифференциация проводится законодателем (объективным и субъективным).

Особенностью метода трудового права является также специфичный для данной отрасли способ защиты трудовых прав, сочетающий как досудебную, так и судебную защиту трудовых прав.

И пятый способ в методе трудового права, отражающий положение сторон участников трудовых отношений, имеет тоже свои особенности, так как равноправие сторон договора о труде есть и в гражданском праве, но в трудовом оно сочетается еще с подчинением (субординации) работодателю в процессе труда каждого наемного работника.

4. Понятие системы трудового права, ее структура.

Система отрасли трудового права – это и классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы(институты и подинституты), а так же последовательность их расположения внутри структуры отрасли. Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную.

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

От других смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, права социального обеспечения), трудовое право надо отграничивать по его предмету и методу. Поэтому предмет трудового права, отвечающий на вопрос: какие конкретно общественные отношения оно регулирует? – необходимо четко уяснить, не просто перечисляя все девять их видов, но и раскрывая стороны каждого из этих 9 общественных отношений. Надо знать, какие из этих отношений могут предшествовать трудовому отношению, какие только ему сопутствуют, а какие могут и сопутствовать и вытекать.

Надо хорошо знать понятие трудового отношения, какова его связь с производственными отношениями в обществе, что является предметом трудового отношения в отличие от предмета смежного гражданского отношения, связанного с трудом. Трудовое право регулирует трудовые отношения всех работников. Следовательно, в предмете права трудовые отношения занимают центральное место. Однако в предмет трудового права входят и другие производные, но тесно связанные с трудовыми общественные отношения.

1. 2 Лекция № 2 (2 часа).

Тема: «Источники трудового права»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.
5. Классификация источников трудового права.
6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие источников трудового права и их виды.

Источник трудового права- это внешняя форма выражения и закрепления юридических норм. Это акты компетентных органов с нормативным содержанием. Так же это форма выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте.

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.

Важнейшими источниками права Российской Федерации как в целом для всей системы права, так и отдельных ее отраслей, в частности трудового права, являются Декларация прав и свобод человека и гражданина от 22 ноября 1991 г. и Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. Студентам необходимо внимательно ознакомиться с этими актами. Надо хорошо знать закрепленные в Конституции права и свободы, реализуемые в сфере трудовых отношений. Они указаны в основном в гл. 2 Конституции РФ. Важно внимательно изучить ст. 17, 18, 19, 27, 30, п. 4 ст. 32, 34, 37, 41, 42, 43, 45, ч.1. ст. 48, 53, 55. ч. 3. ст. 62.

При этом очень важно обратить внимание на ст. 15 Конституции РФ, согласно которой Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Именно в силу этого закрепленные в Конституции права и свободы, реализуемые в сфере социально – трудовых отношений, составляют правовую основу действия принципа единства в установлении основных условий труда для всех работников, работающих по трудовому договору

3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.

Но принцип единства не исключает необходимости дифференциации, т.е. установления особенностей в правовом регулировании условий труда отдельных категорий работников в связи с особыми условиями их труда, физиологическими особенностями субъектов трудового правоотношения, формой собственности, на базе которой организована трудовая деятельность, и другими важными факторами, предопределяющими необходимость дифференцированного подхода к установлению условий труда путем норм дополнений, норм изъятий или норм, конкретизирующих условия труда, установленные в законодательстве, применительно к соответствующей категории работников.

Поэтому студенты, опираясь на теоретические положения о единстве и дифференциации правового регулирования социально – трудовых отношений, должны провести деление трудовых норм на общие и специальные, раскрыть сферу их действия, пределы применения специальных норм, указать на практическую значимость такого деления, привести примеры общих и специальных норм.

4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

Усвоение вопроса об органах, принимающих законодательные акты о труде, сфере их действия, а также в известной мере вопроса о делении законодательства о труде на общее и специальное, - невозможно без условия разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений.

Поэтому студентам необходимо внимательно ознакомиться со статьями 71 и 72 Конституции РФ, знать, что вопросы регулирования трудовых отношений являются предметом совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

В новом Трудовом кодексе, в ст. 6 проводится разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Согласно п. «Е» ст. 71 Конституции к ведению Российской Федерации относятся также установление основ федеральной политики и федеральные программы в области государственного экономического, экологического, социального, культурного и национального развития Российской Федерации, в которых, в частности, намечаются

главные направления и конкретные мероприятия по реализации важнейших норм о труде. Эти программы в определенной мере также можно отнести к источникам трудового права, если в них есть нормы, регулирующие трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору.

5. Классификация источников трудового права.

Базовой классификацией источников трудового права является расположение источников по юридической силе. Иерархия источников трудового права расположена в соответствии со статей 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.

Действующее законодательство четко определило соотношение Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов о труде, что имеет очень важное значение для правоприменительной практики и дальнейшего укрепления законности в сфере трудовых отношений. Так, установлено, что нормы, содержащиеся в других федеральных законах (за исключением случаев установления в федеральных законах особенностей в правовом регулировании труда отдельных категорий работников в связи с особым характером и условиями их труда) и иных нормативно - правовых актах, не должны противоречить Трудовому кодексу.

Трудовые отношения могут регулироваться также соглашениями, коллективными договорами и иными локальными нормативными правовыми актами о труде. При этом условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законами иными правовыми актами о труде, являются недействительными. Анализ существующей системы актов, регулирующих отношения позволяет на наш взгляд, подчеркнуть, с одной стороны, возрастающую роль федеральных законов в регулировании условий труда. Подзаконные акты, как правило, принимаются на основании и во исполнение федеральных законов, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. С другой стороны, в состав актов о труде включаются различные договоры (соглашения, коллективные договоры), иные локальные нормативные правовые акты о труде, разработанные и заключенные в соответствии с процедурой коллективно – договорного регулирования, установленного в федеральных законах

7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.

Изучение важнейших законодательных актов о труде невозможно без ознакомления с практикой их применения. Большую помощь в этом вопросе оказывает внимательное изучение постановлений Пленума Верховного Суда РФ, а также постановлений Конституционного Суда РФ, публикуемых в соответствующих Бюллетенях, Российской газете. Анализ постановлений высших судебных инстанций позволяет теснее увязывать содержание норм о труде с реалиями сегодняшней жизни, давать правильную оценку эффективности действующего трудового законодательства, выявлять имеющиеся проблемы и несовершенство отдельных норм, принимать меры по их устранению.

Что касается вопроса о правовой природе актов высших судебных органов, то следует иметь в виду, что он до сих пор остается дискуссионным. Вместе с тем в новых трудах некоторых ученых – трудовиков, в частности, профессоров Маврина С.П., Хохлова Е.Б. содержатся дополнительные аргументы в подтверждение мнения о признании актов высших судебных органов источником трудового права. Один из таких аргументов, проиллюстрированных анализом постановлений пленума верховного Суда РФ, принятых в последние годы, является вывод о том, что «положения постановлений Пленума Верховного Суда РФ содержат указания на то, как следует решать тот или иной вопрос, неурегулированный в нормативном порядке»

1.3 Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Правоотношения в сфере трудового права»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Стороны (субъекты) и объект индивидуального трудового правоотношения.
6. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений:
 - а) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
 - б) правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве;
 - в) организационно – управленческие правоотношения в сфере труда;
 - г) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством;
 - д) правоотношения по разрешению трудовых споров.

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.

Приступая к изучению данной темы, следует, прежде всего, вспомнить понятие правоотношения из общей теории права. Затем дать общую характеристику всех отношений, регулируемых нормами трудового права, обратив внимание на главенствующую роль трудового отношения в системе отношений, являющихся предметом трудового права как отрасли права. Всем отношениям, составляющим предмет трудового права, соответствуют такие же виды правоотношений, выступающие правовой формой этих отношений.

Из всех названных видов правоотношений, - главным, определяющим является трудовое правоотношение как правовая связь работника с работодателем в процессе производства. В учебной литературе достаточно подробно раскрывается понятие трудового правоотношения.

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

2. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.

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

Из данного определения видно кто является субъектом трудового правоотношения. Это, с одной стороны, работник, а с другой работодатель. Следует иметь в виду, что обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у названных субъектов трудовой правосубъективности.

Работодателем признается (см.: ст. 20 ТК РФ), физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях,

установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Студент должен хорошо изучить эти отличительные черты.

3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Вместе с тем, согласно ст. 16 ТК РФ, в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Следовательно, главным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор.

Трудовое правоотношение может изменяться в силу юридических фактов – действий, если они правомерны по своему определению. Законодатель четко устанавливает в каких случаях трудовое правоотношение может измениться, т.е. речь идет о переводе на другую постоянную работу, и перемещении (см.: ст.72 ТК РФ), а также об изменении существенных условий трудового договора (см.: ст.73 ТК РФ).

Что касается прекращения трудового правоотношения, то в его основе могут лежать юридические факты, - как действия, так и события, независимые от воли самих субъектов (см.: ст.77 ТК РФ).

4. Содержание трудового правоотношения.

Для этого, прежде всего, следует изучить вопрос о содержании трудового правоотношения. В трудовом правоотношении его содержание составляют конкретные трудовые права и обязанности, которые приобретают его субъекты с момента возникновения данного правоотношения. Права и обязанности сторон трудового правоотношения раскрывают статьи 21 и 22 Трудового кодекса РФ.

5.Стороны (субъекты) и объект индивидуального трудового правоотношения.

Из данного определения видно кто является субъектом трудового правоотношения. Это, с одной стороны, работник, а с другой работодатель. Следует иметь в виду, что обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у названных субъектов трудовой правосубъективности.

Работодателем признается (см.: ст. 20 ТК РФ), физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

6.Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений.

Трудовым правом регулируется не только трудовые отношения, но и тесно с ними связанные. Студент должен знать каждый вид таких правоотношений, уметь показать их связь с трудовыми правоотношениями, назвать субъекты каждого вида правоотношения и дать характеристику прав и обязанностей субъектов.

Необходимо усвоить, что производные правоотношения от трудовых могут быть предшествующими, сопутствующими и в некоторых случаях приходить на смену

главному виду – трудовому правоотношению, – вытекающими из трудовых правоотношений.

1. 4 Лекция №4 (2часа).

Тема: «Правовое регулирование трудоустройства»

1.4.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и формы занятости.
2. Правовой статус безработного.
3. Трудоустройство, его формы и значение.
4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).
6. Права и обязанности органов службы занятости.
7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и формы занятости.

Данная тема в курсе трудового права возникла в последние годы, когда в России появилась и начала расти безработица и был принят Закон «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года. Статья 37 Конституции РФ предусматривает право на защиту от безработицы. На это и направлены гарантии права на защиту от безработицы. Их надо хорошо усвоить и уметь каждую из них раскрыть. При этом необходимо обратить внимание, как законодатель в ст. 2 дает понятие занятости, а так же в ст. 4 Закона – подходящей работы, кого следует считать занятым, а кого безработным. Статья 5 этого закона закрепляет государственную политику в области занятости, следует усвоить перечисленные в ней принципы. Поскольку обеспечение занятости представляет целый комплекс социально – экономических и юридических гарантий права на труд, то их необходимо хорошо знать, обратив внимание на способы осуществления государственной политики в области занятости.

2. Правовой статус безработного.

Безработный – это трудоспособный гражданин, который не имеет постоянного заработка, зарегистрированный в органах службы занятости, в целях поиска подходящей работы, ищущей её и готовый к ней приступить. Поскольку правовой статус безработного включает его основные (статутные) права и обязанности и их гарантии, то надо усвоить его содержание по законодательству.

3. Трудоустройство, его формы и значение.

Затем следует перейти к усвоению по учебнику права граждан на обеспечение занятости и трудоустройства, знать, из каких правомочий состоит содержание этого права. Трудоустройство – это не только процесс подыскания подходящей работы и устройство на нее, но также и процесс подготовки, переквалификации безработного для получения имеющихся мест работы. При этом, надо усвоить понятие трудоустройства в широком и узком смыслах, а также общие и специальные организационно – правовые формы трудоустройства.

4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.

Надо знать, как определяется и выплачивается пособие и в каких случаях пособие может быть уменьшено, отложена или приостановлена его выплата и когда прекращается эта выплата. Надо также ознакомиться и с другими видами материальной помощи и

поддержки безработных и членов их семей, социальные гарантии безработным, с условиями выплаты компенсаций и т.д.

5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.). Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий граждан отражена в различных положениях и Федеральных Законах РФ.

6. Права и обязанности органов службы занятости.

Закон РФ о занятости населения подробно регламентирует права и обязанности государственной службы занятости и ее органов на местах. Вместе с тем порядок регистрации дополнительно регламентируется Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. «О порядке регистрации безработных граждан» // Российская газета. 1997. 15 мая; в ред. от 5 ноября 1999 г. // Российская газета. 1999. 16 ноября.

Надо также знать, что, кроме государственных органов, существуют и различные частные коммерческие органы по трудоустройству, которые отличаются от государственной службы занятости.

7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.

Вопрос об организации общественных работ для безработных надо изучить по «Положению об организации общественных работ», которое утверждено постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. // Российская газета. 1997. 7 августа; с изменениями от 12 ноября 1999 г. // Российская газета. 1999. 24 ноября.

8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

Следует изучить порядок организации службой занятости повышения квалификации и переквалификации безработных в случаях такой необходимости, а равно и порядок выплаты им стипендии за этот период обучения.

Необходимо усвоить, что такое квотирование рабочих мест, порядок установления квоты и направления в счет квоты.

Надо знать порядок трудоустройства граждан на работу за границей и порядок привлечения иностранной силы на предприятиях в России.

1. 5 Лекция № 5 (2часа).

Тема: «Трудовой договор»

1.8.1 Вопросы лекции:

1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда.
2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
3. Стороны и содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
6. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
7. Виды переводов на другую работу.
8. Изменение существенных условий трудового договора.
9. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя в случае производственной необходимости и отстранение от работы.

1.5.2 Краткое содержание вопросов:

1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда.

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формой существования трудового правоотношения во времени; 3) как один из центральных институтов трудового права, т.е. как система правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), переводе на другую работу (изменения трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора). Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов в отдельности.

2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).

Следует иметь в виду, что законодатель дает легальное определение трудового договора в ст. 56 Трудового кодекса: «Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, своевременно и в полном размере выплачивать работнику зарплату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Трудовой договор закрепляет правовое положение участников определенной кооперации труда в качестве конкретного работника данной организации и работодателя – организатора совместного труда. Он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.). При этом очень важно раскрыть отличительные специфические признаки трудового договора.

3. Стороны и содержание трудового договора.

Одной из его сторон является гражданин, заключивший договор о работе в качестве конкретного работника, а другой стороной является работодатель. В отдельных случаях обеими сторонами могут быть граждане, например, когда принимаются: домашняя работница, личный шофер и т.д., либо когда прием на работу осуществляет частный предприниматель без образования юридического лица. Следовательно, нужно хорошо знать вопрос о сторонах трудового договора, об их правосубъектности.

Содержание трудового договора, которое определяется в ст. 57 Трудового кодекса РФ. В теории права – под содержанием любого договора понимается совокупность его условий. Они определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность условий о труде. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: а) непосредственные, установленные соглашением сторон при заключении трудового договора; б) производные (нормативные), устанавливаемые законодательством.

4. Порядок заключения трудового договора.

Процесс заключения трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника. В главе 11 Трудового кодекса осуществляется регламентация порядка заключения трудового договора (ст. ст. 63 – 71 ТК РФ).

Следует уделить внимание трудовой книжке, т. к. она является основным документом о трудовой деятельности работника (см. содержание ст. 66 Трудового кодекса РФ).

5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ, трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Кодексом и иными федеральными законами.

Следует знать, что срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (см. ст. 59 Трудового кодекса РФ).

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

Законодатель дает легальное определение перевода на другую работу (см.: ч. 1 ст. 72 ТК РФ). Трудовое законодательство связывает понятие перевода на другую работу, прежде всего с изменением места работы работника либо его трудовой функции (специальности, квалификации, должности), либо изменение существенных условий трудового договора. Следует запомнить, что перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работодателем. По общему правилу, перевод на другую работу возможен только с письменного согласия работника

7. Виды переводов на другую работу.

Студент должен знать классификацию видов переводов на другую работу, основания и условия перевода по каждому из его видов. Действующее законодательство о труде предусматривает различную классификацию переводов на виды. По срокам все переводы делятся на постоянные и временные. В зависимости от места: 1) переводы в пределах одной организации; 2) переводы в другую организацию в той же местности; 3) переводы в другую местность вместе с организацией. В зависимости от такого основания перевода, как инициатива, переводы делятся на: по инициативе работодателя; по инициативе самого работника; по инициативе третьих лиц (лечебного учреждения, военного комиссариата и др.).

1. 6 Лекция № 6 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор»

1.6.1 Вопросы лекции:

1. Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ.
3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.
4. Расторжение срочного трудового договора.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон договора.
7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора.

1.6.2 Краткое содержание вопросов:

1. Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора.

Студенту необходимо уделить серьезное внимание вопросу об основаниях прекращения договора.

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из этих оснований.

В законодательстве о труде встречаются три термина, касающиеся трудовых правоотношений. Термин «прекращение» трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Термин «расторжение» означает прекращение трудового договора по волеизъявлению работодателя, работника или по требованию третьих лиц. Термин «увольнение» употребляет законодатель применительно к действиям работодателя при прекращении или расторжении трудового договора, и самостоятельного юридического значения не имеет.

2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ.

Основания прекращения трудового договора можно рассмотреть следующее: по инициативе работника, по соглашению сторон, по инициативе работодателя, по окончанию срока действия, по обстоятельствам, независящим от воли сторон и по обстоятельствам, зависящим от воли третьих лиц.

3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Далее следует остановиться на расторжении трудового договора по инициативе самого работника или по соглашению сторон. Здесь нужно дать анализ ст. ст. 78 и 80 Трудового кодекса РФ.

4. Расторжение срочного трудового договора.

По всем основаниям ст. 81 Трудового кодекса, работодатель может расторгнуть с любым работником трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и срочный, но с соблюдением определенных правил по каждому основанию. Изучая вопрос о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо знать положения, предусмотренные ст.ст. 82 и 178 – 181 Трудового кодекса РФ.

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Действующее российское трудовое законодательство запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя без оснований, указанных в законе. Работодатель может по своей инициативе расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным в ст. 81 Трудового кодекса РФ, в которой законодатель дает исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора. Студент должен подробно остановиться на анализе каждого пункта данной статьи.

По всем основаниям ст. 81 Трудового кодекса, работодатель может расторгнуть с любым работником трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и срочный, но с соблюдением определенных правил по каждому основанию. Изучая вопрос о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо знать положения, предусмотренные ст.ст. 82 и 178 – 181 Трудового кодекса РФ.

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

Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Например, по требованию военкома. Требование этих органов об увольнении, работодатель обязан выполнить. По данному вопросу следует дать подробный анализ ст. 83 Трудового кодекса РФ.

7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.

8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Кроме того, изучив и ст. 84 Трудового кодекса, студент должен для себя хорошо уяснить: каков порядок оформления увольнения и производство расчета; что из себя представляет выходное пособие; в каких случаях оно выплачивается.

Необходимо знать правовые последствия незаконного перевода, и увольнения. Изучить по данному вопросу соответствующие положения Трудового кодекса РФ.

9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора.

Изучение статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации. Понятие выходного пособия и его выплат. Сроки и размер.

1. 7 Лекция №7 (2 часа).

Тема: «Гарантии и компенсации»

1.7.1 Вопросы лекции:

1. Понятие гарантийных и компенсационных выплат.
2. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.
3. Компенсационные выплаты и их виды.

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие гарантийных и компенсационных выплат.

Следует определить правовую природу гарантийных и компенсационных выплат. К гарантийным относятся предусмотренные законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами выплаты, цель которых не допускать снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей и за ним сохраняется место работы. Такое освобождение от работы может быть связано с исполнением государственных и общественных обязанностей, реализацией конституционных прав, обеспечением охраны здоровья.

2. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.

К числу основных гарантийных выплат относятся: 1) выплаты лицам, избранным депутатами на разных уровнях системы государственной власти и местного самоуправления; 2) выплаты работникам на время выполнения государственных обязанностей; 3) выплаты на время выполнения воинской обязанности; 4) выплаты, связанные с участием в подготовке коллективных договоров и соглашений; 5) выплаты за время повышения квалификации с отрывом от работы; 6) выплаты донорам.

Наряду с гарантийными выплатами законодательство указывает также на гарантийные доплаты. Их различие состоит в том, что если выплаты предусмотрены за время освобождения от работы, то доплаты – при наличии работы, в случаях имеющегося при этом снижения заработка. Это, в частности доплата несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день; доплата за время простоя, при некоторых переводах на другую нижеоплачиваемую работу и в других случаях.

3. Компенсационные выплаты и их виды.

Студенты должны также уметь раскрыть содержание каждого вида компенсационных выплат, под которыми понимаются выплаты, имеющие целью возместить работнику понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей расходы, а также выплаты, связанные с возмещением расходов, вызванных переездом при приеме на работу в другую местность. К таким выплатам относятся: выплаты при командировках, переводе, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, и др. Студентам рекомендуется обратить внимание на

содержание ст. ст. 164-188 Трудового кодекса РФ, а также иные нормативные акты, регулирующие гарантийные выплаты, доплаты и компенсационные выплаты. Следует также изучить порядок оплаты труда и сроки выплаты вознаграждения за труд, которые определяются, как правило, в коллективном договоре. Кроме того, права работников и юридическую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы работникам.

1. 8 Лекция №8 (2часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

1.8.1 Вопросы лекции:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.
5. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
6. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.
7. Виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.
8. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, - страховщиком.
9. Возмещение морального вреда (ст.237 Трудового кодекса РФ).

1.8.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности.

Изучению данной темы необходимо уделить пристальное внимание, поскольку трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направленно как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту права работника на труд, охрану его здоровья и личной собственности.

Для того, чтобы правильно понять постановленные для изучения вопросы, необходимо, прежде всего, подчеркнуть, что Конституция Российской Федерации (ст.8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности. В деле обеспечения сохранности имущества предприятий различных форм собственности важная роль отводится нормам трудового права, предусматривающим обязанность работников бережно относиться к имуществу и принимать меры к предотвращению ущерба (см: ст.ст.238-248 Трудового кодекса РФ).

2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

Внимательным образом студентам следует изучить те условия, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. К таким условиям в совокупности относятся: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения работника; причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба; вина работника. Указанные условия являются обязательными, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

3. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель возмещает работнику материальный ущерб: при незаконном отстранении от работы; при незаконном переводе на другую работу; при

незаконном увольнении с работы; при невозможности трудоустройства в случае записи в трудовой книжке неправильной формулировки; при задержании выдачи трудовой книжки при увольнении; при задержке исполнения решения КТС или суда о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе.

В соответствии со ст. 235 ТК РФ материальная ответственность работодателя возникает за ущерб, причиненный имуществу работника путем порчи, уничтожения или хищения личных вещей работника во время работы.

В перечисленных выше случаях работодатель несет ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы установлена ст. 236 ТК РФ.

4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.

Студенты должны изучить все виды материальной ответственности, установленные законодательством о труде. Различают два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом случаях, коллективной (бригадной).

Ограниченная материальная ответственность устанавливается в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ), за исключением тех случаев, для которых законодательством установлены иные пределы материальной ответственности.

5. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

Необходимо иметь в виду, что изложенный порядок возмещения ущерба применяется и при коллективной (бригадной) материальной ответственности, если материальный ущерб, приходящийся на долю члена бригады, не превышает его среднего месячного заработка.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления в установленном порядке работодателем иска в районный (городской) суд.

6. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.

Усвоив нормативный и учебный материал по вопросам полной материальной ответственности, студенты могут перейти к изучению следующего вопроса: определение размера ущерба, подлежащего возмещению. Важным при этом является правильно определить не только размер причиненного ущерба, но порядок возмещения ущерба.

Размер причиненного предприятию ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исчисленным исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества (ст. 246 ТК РФ). При этом подлежат учету фактические потери в пределах норм естественной убыли (норм потерь).

Необходимо иметь в виду, что размер ущерба, причиненного порчей (повреждением) имущества, определяется исходя из степени снижения стоимости имущества или стоимости его ремонта. Наряду с износом по установленным нормам следует учитывать также стоимость оставшихся в распоряжении работодателя лома и отходов поврежденного или испорченного имущества.

7. Виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.

В соответствии с новыми Законами ущерб, причиненный жизни и здоровью работников на производстве возмещает страхователь, а не работодатель. Виды обеспечения по страхованию установлены в ст. 8 вышеназванного Федерального закона, а размеры определены в ст. ст. 9-12 данного закона. Порядок возмещения ущерба регламентируется в ст. ст. 13-15 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, - страховщиком.

В соответствии с новыми Законами ущерб, причиненный жизни и здоровью работников на производстве возмещает страхователь, а не работодатель. Виды обеспечения по страхованию установлены в ст. 8 вышеназванного Федерального закона, а размеры определены в ст. ст. 9-12 данного закона. Порядок возмещения ущерба регламентируется в ст.ст. 13-15 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.Возмещение морального вреда (ст.237 Трудового кодекса РФ).

1. 9 Лекция №9 (2часа).

Тема: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения »

1.9.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий.
2. Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям).
3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
4. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
5. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
6. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.
7. Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров.
8. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в КТС; в суде; в вышестоящем органе.
9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров:
 - а) примирительной комиссией;
 - б) посредником;
 - в) трудовым арбитражем.
11. Осуществление права на забастовку. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.
12. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
13. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

1.9.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий.

Чтобы ответить на поставленный вопрос, студенту необходимо изучить литературу и нормативный материал по данной проблеме. Обратите внимание, что трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий

юрисдикционный орган, т.е. в орган, уполномоченный государством принять заявление и вынести юридически обязательное для сторон решение.

2. Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям).

3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.

4. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Очень важно знать, каков порядок образования и деятельности Комиссии по трудовым спорам. Следует знать: порядок организации КТС, численность и состав КТС, срок ее полномочий (см.: ст.ст.384 – 386 Трудового кодекса РФ).

Какие индивидуально трудовые споры вправе разрешить КТС организации и КТС подразделения? Для этого студент должен проанализировать ст.385 Трудового кодекса РФ, указав, что КТС является первичным органом по рассмотрению лишь некоторых индивидуальных трудовых споров.

Обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту.

Необходимо особенно подробно осветить вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно (см.: ст. 389 Трудового кодекса РФ).

5. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально – трудовых отношений.

Естественно, в качестве сторон такого разногласия выступают: работники и работодатели. А предметом коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения условий труда и его оплаты или объема социальных льгот, а также разногласия, которые возникают при заключении или изменении колдоговора или иных соглашений о труде.

Предметом спора являются, также и законные интересы и права трудового коллектива организации, по поводу которых возникли разногласия.

6. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам- предусмотрены статьями Трудового кодекса РФ и Гражданского кодекса РФ.

7. Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров.

8. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в КТС; в суде; в вышестоящем органе.

Следует знать, какой установлен порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. Для этого следует изучить ст. ст.3-8 Закона от 20 октября 1995 г., который закрепляет примирительный порядок их разрешения:

а) примирительной комиссией (ст.6 Закона);

б) с участием посредника (ст.7 Закона);

в) в трудовом арбитраже (ст.8 Закона).

Понятно с учетом нормативных установлений ст.ст.401-404 Трудового кодекса РФ.

Необходимо знать, каков порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров. Как следует из содержания ст.ст. 401-402 Трудового кодекса РФ примирительная комиссия создается непосредственно в организации, где возник спор.

9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Следует иметь в виду, что все принимаемые решения должны быть оформлены соответствующими письменными протоколами (см.ст.24 Закона от 20 октября 1995 г. и соответствующие статьи Трудового кодекса РФ).

Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров
коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально – трудовых отношений. Естественно, в качестве сторон такого разногласия выступают: работники и работодатели. А предметом коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения условий труда и его оплаты или объема социальных льгот, а также разногласия, которые возникают при заключении или изменении колдоговора или иных соглашений о труде.

Предметом спора являются, также и законные интересы и права трудового коллектива организации, по поводу которых возникли разногласия.

11. Осуществление права на забастовку. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.

Необходимо обратить внимание на то, как реализуется конституционное право на забастовку?

Ответ на данный вопрос содержат ст. ст. 13,14,15 Закона и ст.ст.409-418 Трудового кодекса РФ. Порядок принятия решения о забастовке определен ст.14 Закона и ст.410 Трудового кодекса РФ. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней.

12. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней.

Необходимо знать, кто может возглавлять забастовку. В соответствии со ст.15 Закона от 20 октября 1995 г. или ст.411 ТК РФ – это может быть специально избранный на собрании орган, а может быть и орган профсоюза, если такое право предоставляется Уставом (ст.15 Закона от 20 октября 1995 г.). Этот орган и объявляет забастовку, и возглавляет ее.

13. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Студенту необходимо обратить внимание на то, что и п.2 ст.22 Закона от 20 октября 1995 г. обязывает профсоюзную организацию в подобных случаях возместить работодателю убытки, причиненные незаконной забастовкой за счет своих средств в размере определенном судом. Эта статья вводит имущественную ответственность профсоюзной организации, которая ранее не существовала.

Студенту следует также обратить внимание на то, что дела о наложении штрафов рассматриваются в судебном порядке (см.ст.23 Закона от 20 октября 1995 г.).

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие №1 (2 часа).

Тема: «Предмет, метод и система трудового права»

2.1.1 Задание для работы:

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.
2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.
3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
4. Понятие системы трудового права, ее структура.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: труда и формы общественной организации труда. Специфический метод трудового права. Стороны трудовых отношений. Система трудового права делится на две части- Общую и Особенную.

2.1.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению предмета, метода и системы трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.2 Практическое занятие № 2 (2 часа).

Тема: «Источники трудового права»

2.2.1 Задание для работы:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.
5. Классификация источников трудового права.
6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: источников трудового права. Виды источников. Основания классификации источников: по юридической силе, по сфере действия, по органам их принимающим и т.д. Общее и специальное законодательство о труде.

2.2.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению источников трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.3 Практическое занятие № 3 (2 часа).

Тема: «Права профсоюзов в сфере трудовых отношений»

2.3.1 Задание для работы:

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
2. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.
4. Право профсоюзов на содействие занятости.
5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.
7. Гарантии прав профсоюзов.

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: профсоюзов, законодательство о правах профсоюзов. Гарантии реализации прав профсоюзов. Классификация прав профсоюзов. Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально - трудовых прав и интересов. Это законодательное определение профессионального союза дано в ст. 2 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.

2.3.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению прав профсоюзов в сфере трудовых отношений.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной

литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.4 Практическое занятие № 4 (2 часа).

Тема: «Правоотношения в сфере трудового права»

2.4.1 Задание для работы:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Стороны (субъекты) и объект индивидуального трудового правоотношения.
6. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений:
 - а) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
 - б) правоотношения по профессиональной подготовки кадров непосредственно на производстве;
 - в) организационно – управленческие правоотношения в сфере труда;
 - г) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством;
 - д) правоотношения по разрешению трудовых споров.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: правоотношения в трудовом праве, система правоотношений в трудовом праве: трудовые отношения и отношения непосредственно связанные с трудовыми.

Из всех названных видов правоотношений, - главным, определяющим является трудовое правоотношение как правовая связь работника с работодателем в процессе производства. В учебной литературе достаточно подробно раскрывается понятие трудового правоотношения.

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

2.4.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению правоотношения в сфере трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.5 Практическое занятие № 5 (2 часа).

Тема: «Коллективные договоры и соглашения»

2.5.1 Задание для работы:

1. Понятие и значение коллективного договора в регулировании социально - трудовых отношений.
2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
3. Структура и содержание коллективного договора.
4. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.
5. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора или соглашения.
6. Понятие и виды соглашений.
7. Порядок и сроки разработки соглашений.
8. Стороны, содержание и сфера действия соглашений.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: коллективного договора. Значение его и место в регулировании социально-трудовых отношениях. Стороны коллективного договора: работники и работодатель и их представители. Органы осуществляющие контроль за выполнением действия коллективного договора. Понятие соглашения. Стороны соглашения. Сфера действия соглашения.

Суть коллективно – договорного регулирования заключается в представлении коллективных интересов работников перед работодателем при принятии локальных правовых актов на конкретном предприятии, в организации. Основными формами такого регулирования являются коллективные договоры и соглашения.

2.5.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия коллективного договора и соглашения. .

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.6 Практическое занятие № 6 (2 часа).

Тема: «Правовое регулирование трудоустройства»

2.6.1 Задание для работы:

1. Понятие и формы занятости.
2. Правовой статус безработного.
3. Трудоустройство, его формы и значение.
4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).
6. Права и обязанности органов службы занятости.
7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: занятости и его формы. Рассмотреть понятие трудоустройства: в узком и широком значении. Изучить Закон РФ «О занятости населения в РФ». При этом необходимо обратить внимание, как законодатель в ст. 2 дает понятие занятости, а так же в ст. 4 Закона - подходящей работы, кого следует считать занятым, а кого безработным. Согласно данного Федерального закона РФ рассмотреть права и обязанности органов службы занятости.

2.6.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению правового регулирования трудоустройства.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.7 Практическое занятие № 7 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор»

2.7.1 Задание для работы:

1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда.
2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
3. Стороны и содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
6. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
7. Виды переводов на другую работу.
8. Изменение существенных условий трудового договора.
9. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя в случае производственной необходимости и отстранение от работы.

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: трудового договора. Отличие его от смежных гражданско-правовых по различным критериям. Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формой существования трудового правоотношения во времени; 3) как один из центральных институтов трудового права. Виды трудовых договоров: срочные и бессрочные. Понятие переводов. Основные элементы и отличие от перемещения.

2.7.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия трудового договора.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и

материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.8 Практическое занятие № 8 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор »

2.8.1 Задание для работы:

1. Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ.
3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.
4. Расторжение срочного трудового договора.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон договора.
7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить характеристики моделей законодательного расторжения трудового договора. Классификации оснований прекращения трудового договора: по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

В законодательстве о труде встречаются три термина, касающиеся трудовых правоотношений. Термин «прекращение» трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Термин «расторжение» означает прекращение трудового договора по волеизъявлению работодателя, работника или по требованию третьих лиц. Термин «увольнение» употребляет законодатель применительно к действиям работодателя при прекращении или расторжении трудового договора, и самостоятельного юридического значения не имеет.

2.8.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия трудового договора.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.9 Практическое занятие № 9 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

2.9.1 Задание для работы:

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
2. Виды рабочего времени.

2.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие рабочего времени. Рассмотреть точки зрения авторов по данному определению. Элементы рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

2.9.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия рабочего времени.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.10 Практическое занятие № 10 (2 часа).

Тема: «Время отдыха»

2.10.1 Задание для работы:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни.

2.10.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие времени отдыха. Основные элементы времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы в течении рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни.

2.10.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия времени отдыха.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.11 Практическое занятие № 11 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

2.11.1 Задание для работы:

1. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву.
2. Принципы правовой организации оплаты труда.
3. Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.

2.11.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие оплаты труда по трудовому праву. Принципы правовой организации оплаты труда: значение, закрепление. Методы регулирования заработной платы.

Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, определяемом законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договором.

2.11.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия оплаты и нормирования труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.12 Практическое занятие № 12 (4 часа).

Тема: «Гарантии и компенсации»

2.12.1 Задание для работы:

1. Понятие гарантийных выплат.
2. Понятие компенсационных выплат
2. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.
3. Компенсационные выплаты и их виды.

2.12.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие гарантийный выплат.

Понятие выплат и доплат- отличительные характеристики. Виды гарантийный выплат.

Понятие компенсационных выплат. К гарантийным относятся предусмотренные законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами выплаты, цель которых не допускать снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей и за ним сохраняется место работы. Студенты должны также уметь раскрыть содержание каждого вида компенсационных выплат, под которыми понимаются выплаты, имеющие целью

возместить работнику понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей расходы, а также выплаты, связанные с возмещением расходов, вызванных переездом при приеме на работу в другую местность. К таким выплатам относятся: выплаты при командировках, переводе, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, и др.

2.12.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия гарантийных и компенсационных выплат.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.13 Практическое занятие № 13 (2 часа).

Тема: «Дисциплина труда»

2.13.1 Задание для работы:

1. Понятие дисциплины труда, ее значение в современном производстве.
2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование трудовой дисциплины. Основные обязанности работников и работодателей.

2.13.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие дисциплины труда. Подходы к изучению данного понятия. Дисциплина труда есть необходимое условие всякой совместной работы, а всякий совместный труд нуждается в определенной координации, управлении, выполнении труда в определенном порядке, и чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине – порядку. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.

2.13.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия дисциплины труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.14 Практическое занятие № 14 (2 часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

2.14.1 Задание для работы:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

3. Материальная ответственность работодателя перед работником.

2.14.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие материальной ответственности по трудовому праву. Отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником.

2.14.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия материальной ответственности сторон трудового договора

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.15 Практическое занятие № 15(2 часа).

Тема: «Охрана труда.»

2.15.1 Задание для работы:

1. Понятие охраны труда и ее содержание.
2. Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт.

2.15.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие охраны труда. Подходы к изучению данного понятия. Основные элементы понятия. Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт. Нормы по охране труда – это нормативно правовой стандарт, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, установленный ст. 37 Конституции РФ. В этой связи необходимо знать, какие нормативные акты входят в систему института законодательства об охране труда.

2.15.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия охраны труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.16 Практическое занятие № 16 (2 часа).

Тема: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.»

2.16.1 Задание для работы:

1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий.
2. Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям).
3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
4. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.16.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия трудовых споров. Виды споров: индивидуальные и коллективные. Классификация трудовых споров: по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров. Трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. в орган, уполномоченный государством принять заявление и вынести юридически обязательное для сторон решение.

2.16.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия индивидуальных и коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

Разработал(и): _____

С.С. Телигисова