

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.16 Трудовое право

Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Профиль образовательной программы гражданско-правовой

Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций.....	3
1.1.Лекция № 1 Предмет, метод и система трудового права.....	3
1.2 Лекция № 2 Источники трудового права.....	4
1.3 Лекция № 3 Субъекты трудового права.....	7
1.4 Лекция № 4 Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.....	8
2.Методические указания по проведению практических занятий.....	10
2.1 Практическое занятие № ПЗ-1 Предмет, метод и система трудового права.....	11
2.2 Практическое занятие № ПЗ-2 Источники трудового права.....	11
2.3 Практическое занятие № ПЗ-3 Субъекты трудового права.....	12
2.4 Практическое занятие № ПЗ-4 Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.....	12
2.5 Практическое занятие № ПЗ-5 Правоотношения в сфере трудового права».....	13
2.6 Практическое занятие № ПЗ-6 Коллективные договоры и соглашения.....	14
2.7 Практическое занятие № ПЗ-7 Правовое регулирование трудоустройства.....	15
2.8 Практическое занятие № ПЗ-8 Трудовой договор	16
2.9 Практическое занятие № ПЗ-9 Трудовой договор	16
2.10 Практическое занятие № ПЗ-10 Рабочее время	17

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 применении 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 статьёй 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 положения 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 применении 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: «Субъекты трудового права»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Руководитель организации как субъект трудового права.
5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.
6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

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

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые наделены трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями и могут реализовывать эти права своими личными действиями, а также лично выполнять трудовые обязанности.

Субъектами трудового права являются: трудоспособные граждане, работодатели (организации) и их руководители, трудовые коллективы работников, профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве, социальные партнеры на различных уровнях.

Субъекты трудового права по закону наделяются таким свойством, как правовой статус. Необходимо уяснить, что включается в содержание правового статуса. В содержание правового статуса входят следующие его основные элементы: а) трудовая правосубъектность; б) (основные) статусные трудовые права и обязанности; в) юридические гарантии этих прав и обязанностей; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.

Далее необходимо подробно остановиться на характеристике каждого из указанных выше субъектов трудового права. Безусловно, следует начать с граждан (работников), так как граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. Как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Следует уяснить, что фактическая способность к труду и способность к труду как юридическая категория (трудовая правосубъектность) понятия тождественные. Далее необходимо раскрыть понятие трудовой правосубъектности гражданина.

3. Работодатели как субъекты трудового права.

Соответствующим образом остановимся на таком субъекте трудового права, как работодатели. Организации в РФ создаются на базе различных форм собственности и выступают, как правило, в качестве работодателей - субъектов трудового права. Что следует понимать под организацией? Как субъект трудового права организация (работодатель) – это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с конкретным работником. Кто может быть в соответствии со ст. 48 и ст. 50 ч. 1 ГК РФ юридическими лицами?

4. Руководитель организации как субъект трудового права.

Необходимо иметь в виду, что правовое положение как субъекта трудового права у руководителей организации отличается от работодателей. На государственных и муниципальных предприятиях как самостоятельный субъект трудового права они выступают в организационно – управленческих отношениях с трудовым коллективом и с профкомом, являясь стороной этих отношений.

5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.

Профсоюз – это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях защиты и представительства интересов социально-трудовых прав трудящихся. Его основная функция – представительская и защитная – по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Данный орган рассматривается как субъект трудового права.

6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

К субъектам трудового права относится трудовой коллектив. Трудовой коллектив – целостное социально – трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках конкретной организации, применяющей труд наемных работников.

1. 4 Лекция № 4 (2 часа).

Тема: «Права профсоюзов в сфере трудовых отношений»

1.4.1 Вопросы лекции:

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.

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Среди конституционных прав граждан, реализуемых в сфере трудовых правоотношений, одно из важнейших мест принадлежит праву граждан на объединение в профессиональные союзы (ст. 30 Конституции РФ). 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 1996г.

Нужно учесть, что в главе 58 Трудового кодекса РФ права профсоюзов, изложены в новой редакции. Поэтому студентам необходимо при изучении данной темы в первую очередь руководствоваться Трудовым кодексом. Обращаясь к ст. 2 Закона, следует не

только усвоить данное в нем определение профсоюза, но и основополагающие принципы организации профсоюзов, в частности, добровольность, свободу и общность интересов объединяемых граждан, уровень (рамки объединений) см. п. 5 ст.2 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Важно также подчеркнуть и раскрыть значение положения о том, что в отличие от других объединений для организации профессионального союза и вступления в его члены не требуется предварительного разрешения каких – либо органов

2.Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.

На основе действующих нормативных правовых актов можно выделить следующие основные группы прав этих органов, имеющих наиболее широкое применение на практике в пределах деятельности организации:

- а) права, связанные с участием в управлении производством, ведении коллективных переговоров и заключением коллективного договора;
- б) права в установлении условий труда и его оплаты;
- в) права в применении установленных условий труда;
- г) права в контроле за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Студенты могут воспользоваться и иной классификацией, приводимой в учебной и специальной литературе.

Усвоив виды (классификацию) и содержание основных прав профсоюзов, студенты должны изучить гарантии этих прав. Они раскрываются в главе 3 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.

Право профсоюзов представлять и защищать интересы работников на федеральном уровне может реально осуществляться лишь на основе законодательного закрепления соответствующего права и форм их участия. Это особенно важно, поскольку согласно Конституции 1993 г. профсоюзы не обладают правом законодательной инициативы (см. абз. 2 – 4 ст.11; п. 4 ст.22).За профсоюзами закреплено право выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально – трудовой сферы, а также участие в рассмотрении соответствующими органами их предложений.

4. Право профсоюзов на содействие занятости.

В ст. 9 Закона о профсоюзах предусмотрено запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности или не принадлежности к профсоюзам. Это означает, в частности, что запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью к профсоюзу. Далее, анализируя права профсоюзов, студенты должны обратиться к п. 2 ст. 11 Закона, согласно которой профсоюзы защищают права своих членов свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Тем самым профсоюзы содействуют реализации конституционного принципа свободы труда. Согласно ст. 12 Закона профсоюзы содействуют занятости населения. Соответствующие меры и формы такого содействия указаны в Федеральном Законе РФ «О занятости населения в РФ» с изменениями и дополнениями от 22 августа 2004 г. // Российская газета, 2004, 31 августа. В качестве очень важного и отдельного следует выделить право профсоюзов на защиту и обеспечение выплаты вознаграждения за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в сроки, установленные законом или договорами (п. 2 ст. 11).

5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.

Следующая группа прав профсоюзов, предусмотренная в законе о профсоюзах, это право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров. Подробнее содержание и значение этого права раскрывается в методических указаниях к теме «Коллективные

договоры и соглашения». Анализ Закона о профсоюзах позволяет выделить в качестве самостоятельного – право профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде работодателями и должностными лицами и за выполнением соглашений и коллективных договоров (ст. 13 и ст.19 Закона). Это право реализуется в различных нормах трудового права, относящихся к различным его институтам. Поэтому важно при их изучении обратить внимание на формы и организацию профсоюзного контроля за соблюдением соответствующих норм о труде.

6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.

В ходе анализа ст. 11 Закона о профсоюзах важно уяснить, что профсоюзы представляют и защищают права и интересы работников на основании Закона. Законодательное закрепление права профсоюзов представлять и защищать социально – трудовые права и интересы работников составляет юридическую основу защитной функции профсоюзов, которая реализуется путем осуществления широкой организационно – правовой деятельности на основе прав профсоюзов, закрепленных в главе 2 Закона. Эти права затрагивают различные стороны социально – трудовых отношений. Их содержанию, значению и классификации уделяется значительное внимание в научной и учебной литературе. Естественно, что по данному вопросу авторы высказывают различные мнения, заслуживающие внимание и оценки. Поэтому студенты при изучении вопроса о классификации прав профсоюзов могут воспользоваться различной литературой. В данных методических рекомендациях главное внимание обращено на анализ основанных прав профсоюзов, сформулированных в Законе о профсоюзах, уяснение их содержания и значения в современных условиях и возможную классификацию этих прав с учетом их содержания, и цели реализации.

7. Гарантии прав профсоюзов.

Далее необходимо определить вопросы, которые регулируются с учетом норм, предусматривающих дополнительные гарантии для указанных работников. Они касаются порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя предоставления прежней работы (должности) или другой равноценной работы по завершении работы на выборной должности.

В системе норм, гарантирующих защиту прав профсоюзов, важная роль принадлежит нормам закона о профсоюзах, предусматривающих судебную защиту прав профсоюзов (ст. 29) и юридическую ответственность за нарушение прав профсоюзов (ст. 30).

В ст. 31 Закона о профсоюзах предусмотрена ответственность и профессиональных союзов. Профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной.

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: «Субъекты трудового права»

2.3.1 Задание для работы:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Руководитель организации как субъект трудового права.
5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.
6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

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: субъектов трудового права, Классификации субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые наделены трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями и могут реализовывать эти права своими личными действиями, а также лично выполнять трудовые обязанности.

2.3.3 Результаты и выводы:

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

2.4 Практическое занятие № 4 (2 часа).

Тема: «Права профсоюзов в сфере трудовых отношений»

2.4.1 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.

2.4.2 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: 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.

2.4.3 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.

2.5 Практическое занятие № 5 (2 часа).

Тема: «Правоотношения в сфере трудового права»

2.5.1 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.

2.5.2 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: 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.

2.5.3 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.

2.6 Практическое занятие № 6 (2 часа).

Тема: «Коллективные договоры и соглашения»

2.6.1 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.

2.6.2 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: 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.

2.6.3 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.

2.7 Практическое занятие № 7 (2 часа).

Тема: «Правовое регулирование трудоустройства»

2.7.1 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.

2.7.2 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: 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.

2.7.3 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.

2.8 Практическое занятие № 8 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор»

2.8.1 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.

2.8.2 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 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.

2.8.3 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: «Трудовой договор »

2.9.1 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

2.9.2 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 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.

2.9.3 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.

2.10 Практическое занятие № 10 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

2.10.1 Задание для работы:

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

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 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.

2.10.3 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.