

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»**

Старорусский политехнический колледж (филиал)

Учебно-методическая документация

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ
ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Квалификация юрист

Старая Русса

2019 г.

Рассмотрены и утверждены
на заседании методического совета колледжа
(Протокол № 2 от 03.09.2019 г).

Разработчик:

Кононенко Маргарита Николаевна, Старорусский политехнический колледж
(филиал) НовГУ, юрисконсульт, преподаватель юридических дисциплин второй
квалификационной категории

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	4
Перечень формируемых компетенций	5
Тематический план.....	7
Содержание практических занятий.....	15
Практическое занятие № 1.....	15
Практическое занятие № 2.....	17
Практическое занятие № 3.....	19
Практическое занятие № 4.....	22
Практическое занятие № 5.....	25
Практическое занятие № 6.....	29
Практическое занятие № 7.....	31
Практическое занятие № 8.....	34
Практическое занятие № 9.....	36
Практическое занятие № 10.....	39
Практическое занятие № 11.....	41
Практическое занятие № 12.....	43
Информационное обеспечение обучения.....	45
Лист регистрации изменений.....	47

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические рекомендации по практическим занятиям, являются частью учебно-методического комплекса по дисциплине Трудовое право составлены в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения;
- Рабочей программой учебной дисциплины;
- Аннотацией основной профессиональной образовательной программы по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения базовой подготовки;
- Положением о планировании, организации и проведении лабораторных работ и практических занятий студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования в колледжах НовГУ.

Методические рекомендации включают 12 практических занятий, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины в объёме 24 аудиторных часа.

Изучение курса Трудовое права и проведение практических занятий по данной дисциплине имеет целью формирование знаний в области трудового права и выработку умений применения трудового законодательства в профессиональной деятельности. В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Знать:

- сущность, содержание и особенности институтов и понятий трудового права, их правовое регулирование по действующему законодательству;

Уметь:

- проводить анализ норм трудового права.

Практические занятия проходят в форме обсуждения теоретических вопросов, заслушивания докладов и событий, проведения дискуссий и решения ситуационных задач.

Учитывая, что программа курса предполагает самостоятельную работу студентов, на практических занятиях проверяются доклады и сообщения, подготовленные студентами во внеаудиторное время.

Настоящее пособие содержит темы и планы практических занятий, методические рекомендации, список рекомендуемой литературы.

Методические рекомендации не содержат подробного изложения курса, поэтому при подготовке к практическим занятиям необходимо изучить материалы лекций и учебников, нормативно-правовые акты. Целесообразно использовать также юридические журналы.

Перечень формируемых компетенций:

Общие компетенции

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Профессиональные компетенции

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Тематический план и содержание учебной дисциплины Трудовое право

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект) (если предусмотрены)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
ВВЕДЕНИЕ	Цель и порядок изучения данной дисциплины, её основные задачи. Особенности изучения дисциплины и организация учебного процесса, особенности самостоятельной работы над учебным материалом, организация текущего и итогового контроля знаний по дисциплине Трудовое право.	2	1
РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ		39	
Тема 1.1 Понятие трудового права и его место в системе российского права	Содержание учебного материала	4	
	Труд и его роль в жизни общества; Трудовое право – самостоятельная отрасль права; Вопросы трудового права в Конституции РФ.		2
Тема 1.2 Предмет трудового права и сфера его деятельности	Содержание учебного материала	4	
	Трудовые отношения работников с работодателем; Иные отношения, тесно связанные с трудовыми.		2
	Самостоятельная работа (доклад)	5	
	- Труд и его роль в жизни общества; - Трудовые отношения работников с работодателем; - Иные отношения, тесно связанные с трудовыми.		
Тема 1.3 Метод трудового права	Содержание учебного материала	4	
	Понятие и особенности метода правового регулирования трудового права; Сочетание централизованного и локального, договорного, рекомендательного и императивного способа регулирования.		2
Тема 1.4 Система трудового права	Содержание учебного материала	4	
	Система трудового права; Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданское право, административное право, право социального обеспечения).		2
Тема 1.5 Источники трудового права	Содержание учебного материала	4	
	Понятие источников трудового права; Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц; Трудовой Кодекс РФ.		2

Тема 1.6 Принципы трудового права	Содержание учебного материала	4	
	Понятие принципов трудового права; Виды принципов; Общая характеристика принципов трудового права.		2
	Практическое занятие	2	
	Предмет, метод, система и источники трудового права. Форма занятия – семинар. – Что такое труд и его роль в жизни общества. – Что такое трудовое право. – Предмет трудового права. – Особенности метода правового регулирования трудового права. – Система трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью. – Понятие источников трудового права. Общая характеристика принципов трудового права.		
Тема 1.7 Субъекты трудового права	Содержание учебного материала	4	
	Понятие и общая характеристика субъектов трудового права; Трудовой коллектив как субъект трудового права.		2
Тема 1.8. Правовое положение профсоюзов в сфере труда	Содержание учебного материала	4	
	Понятие и принципы деятельности профсоюзов; права Профсоюзов; Гарантии прав профсоюзов; Ответственность профсоюзов.		2
РАЗДЕЛ 2 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО.		12	
Тема 2.1 Социальное партнерство в сфере труда	Содержание учебного материала	4	
	Понятие социального партнерства и его основные принципы; коллективный договор, понятие и принципы заключения; соглашения, их виды; стороны социального партнерства; порядок заключения, содержание коллективных договоров и соглашений; ответственность сторон социального партнерства		2
	Практическое занятие	2	

	Форма занятия – семинар. – Понятие социального партнерства. – Принципы социального партнерства. – Коллективный договор. – Соглашения. – Ответственность сторон социального партнерства.		
Тема 2.2 Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения	Содержание учебного материала	4	2
	Государственная политика в области занятости; Понятие и формы занятости; Права и гарантии граждан в области занятости; Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия и территориальные органы; Правовой статус безработного. Порядок и условия признания гражданина безработным		
	Практическое занятие Форма занятия – семинар. – Обсуждение вопросов, касающихся государственной политики в области занятости. – Понятие и формы занятости, права и гарантии гражданина. – Порядок учета граждан, потерявших работу. – Решение задач с различными ситуациями, складывающимися в процессе трудоустройства.	2	
РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР		56	
Тема 3.1 Трудовой договор	Содержание учебного материала	6	2
	Понятие и стороны трудового договора; Содержание трудового договора; Срок трудового договора; Вступление трудового договора в силу.		
Тема 3.2 Заключение трудового договора	Содержание учебного материала	4	2
	Гарантии при заключении трудового договора; Документы, предъявляемые при заключении трудового договора; Форма трудового договора; Оформление приема на работу; Медицинское освидетельствование; Испытания при приеме на работу.		
	Практическое занятие	2	

	Форма занятия – семинар. – Понятие трудового договора. – Стороны и содержание трудового договора. – Виды трудового договора. – Гарантии или заключении трудового договора. – Оформление приема на работу. – Трудовая книжка.		
Тема 3.3 Изменение трудового договора	Содержание учебного материала	4	
	Перемещение и перевод на другую работу; Изменение существенных условий трудового договора; Временный перевод на другую работу; Отстранение от работы.		2
Тема 3.4 Прекращение трудового договора	Содержание учебного материала	6	
	Общие основания прекращения трудового договора; Расторжение трудового договора по соглашению сторон; Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию); Расторжение трудового договора по инициативе работодателя; Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; Прекращение трудового договора вследствие нарушений обязательных правил при заключении трудового договора.		2
	Практическое занятие	2	
	Форма занятия – семинар. – Перемещение и перевод на другую работу. – Изменение существенных условий трудового договора. – Основания прекращения трудового договора. – Порядок оформления увольнения и расчета с увольняемым работником. – Решение задач.		
Тема 3.5 Порядок оформления увольнения и расчета с увольняемым работником	Содержание учебного материала	4	
	Оформление увольнения; Выдача трудовой книжки; Сроки расчета при увольнении.		2
Тема 3.6 Рабочее время	Содержание учебного материала	6	

	Понятие рабочего времени; Нормальная продолжительность рабочего времени; Сокращенное и неполное рабочее время, их различия; Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; Режим рабочего времени; Ненормированный рабочий день; Виды учета рабочего времени.		2
	Практическое занятие Форма занятия – семинар. – Понятие рабочего времени. – Виды рабочего времени. – Режим рабочего времени. – Виды учета рабочего времени.	2	
Тема 3.7 Время отдыха	Содержание учебного материала	4	2
	Понятие времени отдыха, его виды; Перерывы в работе; Отпуска. Виды, продолжительность, порядок предоставления.		
	Практическое занятие Форма занятия – семинар. – Понятие времени отдыха. – Виды времени отдыха. – Перерывы в работе. – Выходные и праздничные дни. – Отпуска. – Решение задач.	2	
Тема 3.8. Правовое регулирование заработной платы	Содержание учебного материала	6	2
	Понятие заработной платы и методы её правового регулирования; Тарифная система оплаты труда; Стимулирующие выплаты; Системы заработной платы; Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.		
	Практическое занятие Форма занятия – семинар. – Понятие заработной платы. – Тарифная система оплаты труда. – Системы заработной платы. – Порядок выплаты заработной платы.	2	
Тема 3.9 Гарантии и	Содержание учебного материала	4	

компенсации	Понятие гарантий компенсаций; Случаи предоставления гарантийных выплат и доплат; Компенсационные выплаты; Ограничения удержаний из зарплаты.		2
Тема 3.10 Дисциплина труда	Содержание учебного материала	4	
	Понятие дисциплины труда и трудовой порядок организации. Правила внутреннего трудового распорядка; Методы обеспечения трудовой дисциплины; Меры поощрения, порядок их применения; Понятие дисциплинарной ответственности, ее отличие от административной; Дисциплинарный проступок; Порядок наложения дисциплинарных взысканий.		2
	Практическое занятие	2	
	Форма занятия – семинар. – Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. – Правила внутреннего трудового распорядка. – Поощрения за труд. – Дисциплинарный проступок. – Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения. – Решение задач.		
РАЗДЕЛ 4 ОХРАНА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ		14	
Тема 4.1 Охрана труда	Содержание учебного материала	6	
	Охрана труда. Основные понятия; Государственные нормативные требования охраны труда; Обязанности работника и работодателя в области охраны труда; Государственное управление охраной труда. Нормативные акты по охране труда; Расследование и учет несчастных случаев на производстве.		2
	Практическое занятие	2	
	Форма занятия – семинар. – Требования охраны труда. – Обязанности работника и работодателя в области охраны труда. – Расследование и учет несчастных случаев на производстве..		
Тема 4.2 Материальная	Содержание учебного материала	4	

ответственность сторон трудового договора	Материальная ответственность сторон трудового договора; Материальная ответственность работодателя перед работником; Материальная ответственность работника.		2
	Практическое занятие Форма занятия – семинар. – Понятие материальной ответственности. – Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. – Материальная ответственность работодателя перед работником. – Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству.	2	
РАЗДЕЛ 5 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ		43	
Тема 5.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Содержание учебного материала Особенности регулирования труда, случаи их установления; Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет; Особенности регулирования труда надомников и лиц, работающих по совместительству; Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.	6	2
	Практическое занятие Форма занятия – семинар. – Случаи установления особенностей регулирования труда. – Особенности регулирования труда женщин, несовершеннолетних, надомников и т.д.	2	
Тема 5.2 Защита трудовых прав работников	Содержание учебного материала Понятие, субъекты, формы и способы защиты трудовых прав работников; Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; Защита трудовых прав работников профессиональными союзами; Самозащита работниками своих трудовых прав; Общая характеристика трудовых споров, их виды; Индивидуальные трудовые споры; Коллективные трудовые споры, порядок урегулирования.	4	2
	Самостоятельная работа (сообщение)	5	

	– Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; – Защита трудовых прав работников профессиональными союзами; – Самозащита работниками своих трудовых прав; – Право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.		
Тема 5.3 Особенности регулирования труда государственных служащих	Содержание учебного материала	4	2
	Виды государственной службы; Особенности регулирования труда государственных служащих и муниципальных служащих; Условия контрактов, порядок их заключения и порядок прекращения их действия.		
	Самостоятельная работа (сообщение).	8	
	– Кто является государственным служащим. – Ограничения при приеме на государственную службу. – Порядок приема и увольнения на государственную службу.		
Тема 5.4 Международное правовое регулирование трудовых отношений	Самостоятельная работа (сообщение).	10	
	Понятие, предмет, метод и субъекты международно-правового регулирования трудовых правоотношений; Принципы и классификация международного трудового права. Системы обеспечения реализации, надзор и контроль за соблюдением международных стандартов труда.		
Всего:		166	

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

РАДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Тема 1.6 Принципы трудового права

Практическое занятие № 1.

Семинар на тему «Предмет, метод, система и источники трудового права» (2 ч.)

Цель:

Обсуждение места и роли труда и трудового права в жизни общества. Определение сферы действия трудового права. Обсуждение системы трудового права. Развитие умений работы с нормативно-правовыми актами. Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Контроль знаний студентами темы.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание:

- Что такое труд и его роль в жизни общества.
- Что такое трудовое право.
- Предмет трудового права.
- Особенности метода правового регулирования трудового права.

- Система трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью.
- Понятие источников трудового права.
- Общая характеристика принципов трудового права.

Рекомендации:

В первом вопросе студенты должны уяснить, что труд — это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Необходимо раскрыть роль труда в жизни общества и пояснить, что нормы трудового права регулируют труд только в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

Во втором вопросе студенты должны иметь представление о понятии трудового права, его роли в системе других правовых отраслей, объяснить, чем определяется самостоятельность отрасли права.

При подготовке третьего вопроса студентам необходимо уяснить, что предметом трудового права являются общественные отношения в сфере труда. При ответе надо рассмотреть трудовые отношения и иные, тесно связанные с трудовыми, а также отличие трудовых отношений от иных смежных отношений в сфере применения труда.

В четвертом вопросе необходимо рассмотреть понятие и особенности метода правового регулирования трудового права.

При подготовке ответа на пятый вопрос студенты должны представлять, что из себя представляет система трудового права — это совокупность групп самостоятельных норм и институтов, имеющих отраслевое и структурное единство. Система включает в себя отдельные разделы (институты): трудоустройства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха и др. Кроме того, применяется дифференциация правовой отрасли на общую и особенную. Студенты должны объяснить, что включает в себя каждая часть трудового права.

В шестом вопросе необходимо дать понятие источников трудового права и рассмотреть их виды (Конституция РФ, законы, Указы Президента, Постановления

Правительства РФ и т.д.), подробнее остановившись на вопросах Трудового права в Конституции РФ и рассмотрев Трудовой кодекс РФ как основной кодифицированный источник трудового права.

Для выполнения седьмого задания необходимо изучить и законспектировать нормы о труде, закрепленные в Конституции РФ. Законспектировать принципы Трудового права, закрепленные в ст.2 Трудового Кодекса РФ.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

РАЗДЕЛ 2 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО.

Тема 2.1 Социальное партнерство в сфере труда

Практическое занятие № 2.

Семинар на тему «Социальное партнерство в сфере труда» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Обсуждение роли социального партнерства в сфере труда. Контроль знаний студентами вопросов темы.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание:

- Понятие социального партнерства.
- Принципы социального партнерства.
- Коллективный договор.
- Соглашения.
- Ответственность сторон социального партнерства.

Рекомендации:

Для ответа на 1 вопрос необходимо изучить нормы ст. ст. 23, 24 ТК РФ.

Сторонами социального партнерства (2 вопрос) ТК РФ называет работников и работодателей в лице уполномоченных ими представителей.

В третьем вопросе надо дать понятие коллективного договора, определить его стороны и содержание, а также ответственность за нарушение условий коллективного договора.

В четвертом вопросе необходимо дать понятие соглашения, перечислить виды соглашений в зависимости от сферы применения и масштабности уровня правового регулирования общественных отношений. В ответе должно прозвучать, что предусматривают социально-партнерские соглашения и в чем их отличие от коллективных договоров.

В пятом вопросе необходимо сформулировать ответственность сторон социального партнерства.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 2.2 Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения

Практическое занятие № 3.

Семинар на тему «Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения» (2ч.)

Цель:

Закрепление знаний, приобретенных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами и учебниками. Контроль знаний студентами правовых основ трудоустройства.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание:

- Обсуждение вопросов, касающихся государственной политики в области занятости.

- Понятие и формы занятости, права и гарантии гражданина.
- Порядок учета граждан, потерявших работу.
- Решение задач с различными ситуациями, складывающимися в процессе трудоустройства.

Задача № 1

Соседки по дому Захарова и Дмитриева решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время не работала, поскольку занималась воспитанием несовершеннолетней дочери. Дмитриева была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11 день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Дмитриевой объяснили, что право на пособие у нее возникнет через три месяца после увольнения.

Законны ли действия центра занятости?

Задача № 2

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Орлова, учительница начальных классов, обратилась в службу занятости с просьбой направить её на переобучение профессии бухгалтера.

Каких граждан и в каких случаях служба занятости направляет на переподготовку?

Кто имеет право в приоритетном порядке быть направленным на переобучение службой занятости?

Обоснована ли просьба Орловой?

Задача 3

В связи с затянувшимся подыскиванием работы служба занятости предложила Сергееву общественные работы, на что он согласился и подписал трудовой договор на три месяца. По истечении трех месяцев Сергееву подыскивали постоянную работу. Получая последнее пособие по безработице, он обнаружил, что пособие уменьшено на сумму, полученную им за выполнение общественных работ.

Что следует понимать под общественными работами?

Оцените законность действий службы занятости.

Задача 4

В центре занятости уволенному с предприятия слесарю Иванову (58 лет) предложили досрочно оформить пенсию по старости, поскольку его трудовой стаж составил 35 лет. Иванов отказался от данного предложения, просил признать его безработным и назначить пособие по безработице. Городской центр занятости в удовлетворении просьбы отказал.

Правомерны ли действия сторон?

Вправе ли служба занятости направлять работника на общественные работы?

Сохраняется ли в этом случае пособие по безработице?

Задача 5

В конце декабря 2012 года в службу занятости резко увеличился приток граждан с просьбой об устройстве на работу. Как выяснилось, в одном из АО в связи с организационными изменениями произошло массовое увольнение работников.

Какое высвобождение признается массовым?

При каких условиях допускается массовое увольнение работников?

Какие меры можно применять к работодателю, нарушающему процедуру высвобождения работников?

Рекомендации:

При подготовке к первому вопросу студенты должны, изучив закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», дать понятие занятости и назвать формы занятости.

Однако, в современном обществе наряду с занятыми лицами, имеющими постоянную или временную работу, существует немало граждан, не имеющих работы, но являющихся трудоспособными.

Во втором вопросе надо дать понятие безработного, назвать порядок и условия признания граждан безработными, раскрыть содержание права безработного на пособие, перечислить гарантии материальной и социальной поддержки.

При подготовке третьего вопроса необходимо законспектировать ст. 5 Закона РФ «О занятости», закрепляющую направления государственной политики в области занятости.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Критерии оценки ситуационных задач:

5 баллов – решение задачи основано на глубоких знаниях контролируемого объема программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.

4 балла – решение задачи выявило твердые, но недостаточно полные знания контролируемого объема программного материала, в целом, верное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные,

правильные, конкретные ответы на дополнительные вопросы при свободном устранении замечаний.

3 балла – неправильный ответ на один из основных вопросов задачи, непонимание сущности излагаемого; допущена грубая ошибка в ответе; неуверенные и неточные ответы на дополнительные наводящие вопросы.

2 балла – неправильный ответ на все вопросы задачи; грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

1 балл – отсутствие решения задачи (отсутствие ответов на все из поставленных в задаче вопросов).

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Тема 3.2 Заключение трудового договора

Практическое занятие № 4.

Семинар на тему «Заключение трудового договора» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины.

Содержание:

- Понятие трудового договора
- Стороны и содержание трудового договора
- Виды трудового договора
- Гарантии или заключении трудового договора
- Оформление приема на работу
- Трудовая книжка.

Рекомендации:

В первом вопросе студенты должны знать понятие трудового договора, его роль в сфере применения труда, а также специфические признаки, отличающие его от смежных гражданско-правовых договоров. Трудовой договор — двустороннее соглашение (работник — работодатель), о сторонах которого студенты узнают из ст. 20

ТК РФ. Для изучения вопроса о видах трудового договора по сроку их действия студентам необходимо обратиться к ст. 58 ТК РФ.

Во втором вопросе студенты должны изучить ст. 57 ТК РФ. Под содержанием трудового договора понимаются все условия, определяющие права и обязанности сторон. Студенты должны различать непосредственные условия (необходимые и дополнительные) и производные.

При выполнении задания по теме студенты должны выписать в тетрадь виды трудовых договоров, заключение которых регулируют нормы Трудового кодекса РФ. Например:

- Трудовой договор в результате избрания по контуру (ст.18 ТК РФ)
- Трудовой договор с совместителем (гл. 44 ТК РФ) и т.д.

При подготовке 4 вопроса необходимо ознакомиться со ст.64 ТК РФ, которая запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора: по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (в зависимости от пола, расы, цвета кожи и т.д.) и др., не связанных с деловыми качествами работников. При этом следует учитывать, что в некоторых случаях в законах содержится прямой запрет на прием на работу работников отдельных категорий, а в других — устанавливаются определенные условия, при которых трудовой договор заключаться не может.

В пятом вопросе студенты должны перечислить документы, необходимые для поступления на работу. Перечень их дан в ст.65 ТК РФ. После изучения документов и принятия решения о приеме на работу оформляется трудовой договор.

При изучении шестого вопроса студенты должны знать, что оформление приема на работу предполагает определенную последовательность действий. В этом же вопросе необходимо рассказать о трудовой книжке как основном документе о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ).

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 3.2 Прекращение трудового договора

Практическое занятие № 5.

Семинар на тему «2 Изменение и прекращение трудового договора» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины.

Содержание:

- Перемещение и перевод на другую работу.
- Изменение существенных условий трудового договора.
- Основания прекращения трудового договора.
- Порядок оформления увольнения и расчета с увольняемым работником.
- Решение задач.

Рекомендации:

При подготовке первого вопроса студенты должны дать понятие перевода и перемещения, объяснить их различия, рассказать о видах переводов. В зависимости от срока переводы подразделяются на временные и постоянные, в зависимости от инициативы — переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника и т.д.

Во втором вопросе студентам необходимо уяснить, что условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. В связи с этим законом предусмотрен определенный порядок согласования.

При изучении третьего вопроса необходимо уяснить, что трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным в законе. Общие основания трудового договора изложены в ст. 77 ТК РФ, которые следует изучить.

Особо необходимо рассмотреть основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника и работодателя, расторжение по инициативе работника зависит от того, заключен срочный договор или договор на неопределенный срок. Здесь необходимо дать анализ ст. 80 ТК РФ. Работодатель может расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ. Студенты должны подробно проанализировать каждый пункт этой статьи.

Задача 1

Тимофеев был принят на работу в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 2

Приказом директора комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 29 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую № 15 того же комбината, расположенный в другом районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась с иском о восстановлении её на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 15 связана для неё с длительными поездками.

Определите правомерность этого перевода.

Задача 3

В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паниной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у неё две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра.

Что в данном случае имеет место – перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задача 5

Инженер Тимохин 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия работодателя в отношении Тимохина? Ответ обоснуйте.

Задача 6

Романов уволился из одной организации по собственному желанию с намерением перейти на более выгодную работу. Однако по новому месту работы его оформлять не стали в связи с тем, что в трудовой книжке запись об увольнении с последнего места работы не была заверена печатью организации.

Неоднократные обращения Романова по прежнему месту работы с просьбой поставить печать в трудовой книжке были безуспешными, так как поменялось название организации, поэтому её старая печать стала недействительной, а новую ещё не изготовили. В результате Романов не смог трудоустроиться в новую организацию, так как на вакантное место был принят другой работник. Романов обратился в суд.

Сформулируйте исковые требования Романова.

Задача 8

Инженер-технолог Паршина, будучи беременной, была уволена по инициативе работодателя – ОАО «Вист» – по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения её беременность была прервана искусственным путем.

Паршина обратилась в управление кадров ОАО с просьбой вновь принять ее на должность, соответствующую её квалификации, или на вакантную нижестоящую должность. После того как в этой просьбе Паршиной было отказано, она обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

Задача 9

В отделе НИИ «Промпроект», где работали инженеры Викторov, Смирнова, Петрова и Матузова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведения аттестации инженер Викторov признан заслуживающим повышения в должности, так как имеет ученую степень кандидата наук, ряд изобретений, холост, в институте работает семь лет. Инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает шесть лет, однако в последние годы изобретений и публикаций не имела, при этом является одинокой матерью, воспитывает пятилетнего ребенка. Петрова признана соответствующей занимаемой должности, не замужем, детей не имеет, в НИИ работает три года. Инженер Матузова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ до этого проработала четыре года, изобретений не имеет.

Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право на оставление на работе, а кто подлежит сокращению? Ответ обоснуйте.

Задача 10

Грузчик Соловьев был уволен по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, он подал иск о восстановлении на работе. В суде Соловьев пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении предприятия пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить с товарищами.

Правомерно ли увольнение Соловьева? Ответ обоснуйте.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Критерии оценки ситуационных задач:

5 баллов – решение задачи основано на глубоких знаниях контролируемого объема программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.

4 балла – решение задачи выявило твердые, но недостаточно полные знания контролируемого объема программного материала, в целом, верное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на дополнительные вопросы при свободном устранении замечаний.

3 балла – неправильный ответ на один из основных вопросов задачи, непонимание сущности излагаемого; допущена грубая ошибка в ответе; неуверенные и неточные ответы на дополнительные наводящие вопросы.

2 балла – неправильный ответ на все вопросы задачи; грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

1 балл – отсутствие решения задачи (отсутствие ответов на все из поставленных в задаче вопросов).

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 3.6 Рабочее время

Практическое занятие № 6.

Семинар на тему «Рабочее время» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- виды рабочего времени и времени отдыха.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

- содержание трудовой дисциплины.

Содержание:

- Понятие рабочего времени.
- Виды рабочего времени.
- Режим рабочего времени.
- Виды учета рабочего времени.

Рекомендации:

В первом вопросе необходимо дать понятие рабочего времени (ст. 91 ТК РФ). Следует иметь в виду, что общая продолжительность рабочего времени установлена в объеме еженедельной его продолжительности, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Во втором вопросе необходимо осветить виды рабочего времени. Студенты должны четко разграничивать и уметь давать характеристику каждого из видов рабочего времени; сокращенное неполное рабочее время, увеличенная продолжительность рабочего времени (совместительство, сверхурочная работа).

При изучении третьего вопроса необходимо обратиться к ст. 100 ТК РФ, которая содержит положения о содержании режима рабочего времени. Здесь же следует дать определение ненормированного рабочего дня как особого режима рабочего времени.

В четвертом вопросе осветить виды учета рабочего времени. Суммированный учет. Учетный период.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 3.7 Время отдыха

Практическое занятие № 7.

Семинар на тему «Время отдыха» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- виды рабочего времени и времени отдыха.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
- содержание трудовой дисциплины.

Содержание:

- Понятие времени отдыха.
- Виды времени отдыха.
- Перерывы в работе.
- Выходные и праздничные дни.
- Отпуска.
- Решение задач.

Рекомендации:

Рассматривая вопросы времени отдыха, надо изучить его понятия и виды, предусмотренные в действующем законодательстве. Студентам необходимо дать характеристику отдельных видов времени отдыха, перечисленных в ст. 107 ТК РФ. Более подробно нужно рассмотреть вопрос о понятии и видах отпусков. Следует знать нормативную продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска, а также категории работников, имеющих право на удлиненные ежегодные отпуска.

Необходимо рассмотреть порядок предоставления работникам ежегодных отпусков: исчисление стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, очередность предоставления отпусков и т.д. Здесь же следует изучить особенности отпусков без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Задача 1

Заведующая детским садом отказала воспитательнице Луниной в удовлетворении просьбы о предоставлении ей перерыва в течение рабочего дня для отдыха и питания, сославшись на обстоятельство, что дети не могут находиться без присмотра воспитателя.

Законны ли действия заведующей?

Задача 2

Для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависела в дальнейшем нормальная работа предприятия, по письменному распоряжению работодателя 10 работников были привлечены к работе в воскресенье, но трое из них на работу не вышли, заявив в понедельник, что они не давали письменного согласия на это.

Оцените правомерность действий работодателя и работников, не вышедших на работу.

Задача 3

Слесарь муниципального унитарного предприятия «Водоканал» Колесников по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако Колесникову в отпуске было отказано, при этом представитель работодателя мотивировал такое решение тем, что в течение этих шести месяцев работник полтора месяца находился на лечении.

Правомерно ли было отказано Колесникову в отпуске? Сформулируйте ответ от имени инспектора правовой инспекции профсоюзов.

Задача 4

У слесаря Романова 5 октября 2012 г. родился сын. 10 октября он подал работодателю заявление о предоставлении ежегодного отпуска с 24 октября. Но директор ему отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли решение работодателя?

Задача 5

Воспитательница детского сада Тотмянина подала заявление на имя директора с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Директор ответил отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение директора детского сада? Ответ обоснуйте.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Критерии оценки ситуационных задач:

5 баллов – решение задачи основано на глубоких знаниях контролируемого объема программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.

4 балла – решение задачи выявило твердые, но недостаточно полные знания контролируемого объема программного материала, в целом, верное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на дополнительные вопросы при свободном устранении замечаний.

3 балла – неправильный ответ на один из основных вопросов задачи, непонимание сущности излагаемого; допущена грубая ошибка в ответе; неуверенные и неточные ответы на дополнительные наводящие вопросы.

2 балла – неправильный ответ на все вопросы задачи; грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

1 балл – отсутствие решения задачи (отсутствие ответов на все из поставленных в задаче вопросов).

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 3.8 Правовое регулирование заработной платы

Практическое занятие № 8.

Семинар на тему «Правовое регулирование заработной платы» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;

- формы и системы оплаты труда работников.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание:

- Понятие заработной платы.
- Тарифная система оплаты труда.
- Системы заработной платы.
- Порядок выплаты заработной платы.

Рекомендации:

Приступая к изучению данной темы, прежде всего необходимо уяснить, что такое заработная плата, чем она отличается от понятия оплаты труда. В настоящее время существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) и локальное (договоренное) регулирование. Главной особенностью является суждение государственного регулирования, так как источником заработной платы является самостоятельный доход предприятия.

Зачем студенты должны изучить и усвоить значение одного из основных понятий правовой организации оплаты труда — минимальный размер оплаты труда. Особое внимание нужно уделить взаимосвязи этой величины и размера прожиточного минимума в РФ.

Особую сложность в изучении представляют вопросы, связанные с тарифной системой оплаты. Здесь необходимо четко знать, какие факторы учитываются при определении заработной платы, что такое тарифно-квалификационные справочники.

В третьем вопросе необходимо дать анализ систем оплаты труда, которые применяются на предприятиях, в учреждениях и организациях (повременная, сдельная,

премиальная). Следует обратить внимание, что практикой несколько разновидностей сдельной системы.

При подготовке четвертого вопроса надо изучить положения ст. 136 ТК РФ, ст. 131 ТК РФ, а также необходимо знать сроки расчета при увольнении (ст.140 ТК РФ) и порядок выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника (ст. 141 ТК РФ).

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 3.10 Дисциплина труда

Практическое занятие № 9.

Семинар на тему «Дисциплина труда» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
- содержание трудовой дисциплины.

Содержание:

- Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Поощрения за труд.
- Дисциплинарный проступок.
- Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения.
- Решение задач.

Рекомендации:

Изучение темы следует начать с уяснения понятия «трудовая дисциплина». Необходимо изучить и усвоить вопрос о правовых способах обеспечения трудовой дисциплины, к которым относятся поощрение и принуждение.

Самым внимательным образом следует подойти к изучению правового регулирования внутреннего трудового распорядка. Необходимо хорошо знать структуру правил внутреннего трудового распорядка, порядок их разработки и утверждения.

Развитию моральных и материальных стимулов к труду призвана система мер поощрения за успехи в труде. Меры поощрения перечислены в ст. 191 ТК РФ. Приведенный перечень является примерным, и может быть дополнен в специальных актах, а также и на локальном уровне.

Предусматривая меры поощрения, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. Следует уяснить, что в основе дисциплинарной ответственности всегда лежит дисциплинарный проступок (противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей). Студенты должны знать меры взыскания за нарушение трудовой дисциплины, порядок применения и снятия взысканий.

Задача 1

За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Букину выговор и оштрафовал его на пять минимальных размеров оплаты труда.

Законны ли действия директора мастерской? Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине?

Задача 2

Водителю ОАО «Шик» Меркулову за прогул был объявлен выговор в приказе. Этим же приказом ему перенесли отпуск с лета на осень, лишили премии за квартал, вознаграждения по итогам работы за год, а также уменьшили размер дивидендов по акциям ОАО. Считая приказ незаконным, Меркулов обратился в КТС.

Решите дело.

Задача 3

Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В поданном в суд заявлении Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Каким должно быть решение суда? Вправе ли суд изменить основание увольнения (с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Задача 4

При выполнении срочного заказа печатник Федоров допустил ошибку, в результате чего весь тираж был забракован. Работодатель удержал с него среднемесячный заработок в порядке возмещения ущерба, объявил выговор, лишил вознаграждения по итогам годовой работы. Федоров обратился в КТС с просьбой отменить все взыскания, ибо, как он считал, за каждое нарушение трудовой дисциплины может применяться только одно дисциплинарное взыскание и в последовательности, предусмотренной ч. 1 ст. 192 ТК РФ.

Каким должно быть решение КТС?

Задача 5

За неоднократные опоздания на работу товароведу Соколовой в январе было сделано замечание в устной форме и ее лишили премии. После того, как по ее вине предприятие оплатило штраф железной дороге за сверхнормативный простой вагона под разгрузкой, она была уволена в августе этого же года за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Соколова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какие взыскания за нарушение трудовой дисциплины могут быть применены к работнику?

Каков порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий?

Что следует понимать под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей?

Сформулируйте исковые требования Соколовой. Каким будет решение суда?

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Критерии оценки ситуационных задач:

5 баллов – решение задачи основано на глубоких знаниях контролируемого объема программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.

4 балла – решение задачи выявило твердые, но недостаточно полные знания контролируемого объема программного материала, в целом, верное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на дополнительные вопросы при свободном устранении замечаний.

3 балла – неправильный ответ на один из основных вопросов задачи, непонимание сущности излагаемого; допущена грубая ошибка в ответе; неуверенные и неточные ответы на дополнительные наводящие вопросы.

2 балла – неправильный ответ на все вопросы задачи; грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

1 балл – отсутствие решения задачи (отсутствие ответов на все из поставленных в задаче вопросов).

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

РАЗДЕЛ 4 ОХРАНА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В

ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Тема 4.1 Охрана труда

Практическое занятие № 10.

Семинар на тему «Охрана труда» (2 ч.)

Цель:

Закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- основы охраны труда.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание:

- Требования охраны труда.
- Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Рекомендации:

При изучении данной темы студентам необходимо уяснить, что нормы по охране труда — это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и

гигиены. Надо усвоить понятие охраны труда (ст. 209 ТК РФ) и основные направления государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ). Студенты должны рассмотреть социальное, экономическое и правовое значение охраны труда.

Во втором вопросе необходимо рассмотреть права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, а также мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда (выдача спец. Одежды, мыла и обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания, проведение мед. осмотров и т.д.).

Серьезное внимание следует уделить изучению процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве. Для этого необходимо проанализировать ст. ст. 227-231 ТК РФ и Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, которое утверждено постановлением Правительства РФ от 11.03.1999г.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Критерии оценки ситуационных задач:

5 баллов – решение задачи основано на глубоких знаниях контролируемого объема программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.

4 балла – решение задачи выявило твердые, но недостаточно полные знания контролируемого объема программного материала, в целом, верное понимание

сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на дополнительные вопросы при свободном устранении замечаний.

3 балла – неправильный ответ на один из основных вопросов задачи, непонимание сущности излагаемого; допущена грубая ошибка в ответе; неуверенные и неточные ответы на дополнительные наводящие вопросы.

2 балла – неправильный ответ на все вопросы задачи; грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

1 балл – отсутствие решения задачи (отсутствие ответов на все из поставленных в задаче вопросов).

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

Тема 4.2 Материальная ответственность сторон трудового договора

Практическое занятие № 11.

Семинар на тему «Материальная ответственность сторон трудового договора» (2 ч.)

Цель:

Контроль знаний студентами основных понятий темы. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание:

- Понятие материальной ответственности.
- Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
- Материальная ответственность работодателя перед работником.
- Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству.

Рекомендации:

При изучении данной темы необходимо усвоить, что материальная ответственность по трудовому праву — это самостоятельный вид юридической ответственности. Трудовое законодательство регулирует два вида материальной ответственности — материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника.

При изучении материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, следует обратить внимание на основания применения материальной ответственности:

- незаконное лишение возможности трудиться;
- причинение ущерба имуществу работника;
- задержка выплаты заработной платы.

Студенты должны проанализировать указанные основания.

В третьем вопросе необходимо уяснить, что обязанность работника возместить причиненный ущерб наступает независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Требуется изучить условия, при которых работник может быть привлечен к ответственности (наличие ущерба, противоправность и причинно-следственная связь между действиями и наступившим результатом). Необходимо изучить виды материальной ответственности работника (ограниченная, полная) и порядок возмещения ущерба.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

РАЗДЕЛ 5 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Тема 5.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Практическое занятие № 12.

Семинар на тему «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» (2 ч.)

Цель:

Контроль знаний студентами основных понятий темы. Развитие умений работать с нормативно-правовыми актами, учебной литературой.

Студент должен

Знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей.

Уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
- содержание трудовой дисциплины.

Содержание:

- Случаи установления особенностей регулирования труда.
- Особенности регулирования труда женщин, несовершеннолетних, надомников и т.д.

Рекомендации:

В изучаемой теме ярко проявляется принцип единства и дифференциации норм трудового законодательства: наряду с общими нормами права существуют нормы, распространяющие действие на ограниченный круг субъектов трудового права. Категории работников, для которых установлены особенности регулирования труда, перечислены в разделе XII ТК РФ.

Во втором вопросе необходимо рассмотреть особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями. При этом следует знать, что к этой категории работников относятся не только женщины, но и работающие отцы, воспитывающие детей без матери; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи и др.

Особое внимание необходимо уделить гарантиям, связанным с предоставлением дополнительного времени отдыха. Студенты должны знать наименования, продолжительность и порядок предоставления дополнительных перерывов и отпусков, предоставляемых лицам с семейными обязанностями. Необходимо ознакомиться с гл. 42 ТК РФ, которая содержит комплекс специальных норм по труду несовершеннолетних работников, образующий особую охрану их труда с учетом психофизических особенностей неокрепшего подросткового организма, его неустойчивого характера от производственных вредностей.

В особенностях регулирования труда совместителей закон предусматривает особые требования по оплате, по продолжительности рабочего времени, по отпускам, а также по порядку предоставления гарантий и компенсаций.

Формы контроля: фронтальный контроль, индивидуальный контроль.

Критерии оценки:

«5» - отлично оценивается работа, в которой тема изложена полно и последовательно, с использованием и ссылками на закон, имеется собственная точка зрения.

«4» - хорошо оценивается работа, в которой тема рассмотрена с использованием действующего законодательства, но недостаточно полно, не отражена собственная позиция.

«3» - удовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена, но отсутствуют ссылки на закон, не отражено мнение автора.

«2» - неудовлетворительно оценивается работа, в которой тема рассмотрена поверхностно, нет ссылок на закон, отсутствует собственная точка зрения.

Литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Библиографический список

Нормативно-правовые источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: по сост. на 23.09.2013 г. — М.: Издательство «Омега-Л», 2013. — 2013с.

Основные источники:

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд.,

перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 313 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительные источники:

1. Власов, А. А. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / А. А. Власов. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 209 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .
2. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / С. Ю. Головина ; под ред. С. Ю. Головиной. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 346 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .
3. Зарипова, З. Н. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 287 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .
4. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 197 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .
5. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / В. Л. Гейхман [и др.]. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 407 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .
6. Трудовое право. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 2-е

изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 282 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

7. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

8. Харитонов С.В. Трудовое право [Текст]: учеб. для сред. проф. образования/ С.В. Харитонов. – М.: Академия, 2013. – 319 с.

Интернет ресурсы:

[http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Фирма «Консультант+»

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изме- нения	Номер листа				Всего листов в документе	ФИО и подпись ответственного за внесение изменения	Дата внесения изменения	Дата введения изменения
	измененного	замененного	нового	изъяттого				

