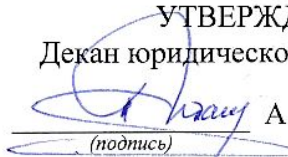


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра трудового и финансового права

УТВЕРЖДАЮ
Декан юридического факультета

(подпись) А.В. Иванчин
«18» мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
«Трудовое право»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа «Управление персоналом»

Форма обучения
очная

Программа рассмотрена
на заседании кафедры
от «27» апреля 2022 года, протокол № 6

Программа одобрена НМК
юридического факультета
от «18» мая 2022 года протокол №1

Ярославль
2022

1. Цели освоения дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Трудовое право» является получение знаний о понятиях и конструкциях трудового права, приобретение навыков анализа и применения нормативно-правовых предписаний в области трудо-правового регулирования.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Трудовое право» относится к вариативной части образовательной программы (Б1.В.02).

Она основывается на знаниях, полученных при изучении дисциплин образовательной программы бакалавриата, а также дисциплин образовательной программы магистратуры, в частности «Экономика труда». Знания и навыки, полученные при изучении дисциплины «Трудовое право», используются обучаемыми при изучении других дисциплин образовательной программы магистратуры, как например «Охрана труда и техника безопасности», «Кадровая безопасность и риски в управлении персоналом», «Документационное обеспечение управления персоналом», «Мотивация, обучение и развитие персонала», а также в процессе самостоятельной научной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Профессиональные компетенции		
ПК(ОУ)-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ПК (ОУ)-3.3. Проводит оценку и аттестацию персонала организации	Знать: <ul style="list-style-type: none">• общую характеристику отрасли трудового права и систему российского трудового законодательства;• сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов правоотношений в трудовом праве;• нормативно-правовое регулирование оценки и аттестации работников; Уметь: <ul style="list-style-type: none">• ориентироваться в системе трудового права и трудового законодательства;• работать с иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе по

		<p>вопросам оценки и аттестации работников</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельной работы с нормативным материалом и решения практических трудо-правовых вопросов, в том числе возникающих при проведении работодателем оценки и аттестации работников.
<p>ПК (НИ) – 1 Способен проводить консультирование по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований</p>	<p>ПК (НИ) – 1.2. Проектирует систему оплаты труда в организации в соответствии с целями и задачами работодателя и интересами работников, в том числе в лице профсоюзов, согласно законодательства РФ</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов правоотношений в трудовом праве; • нормативно-правовое регулирование оплаты труда работников, в том числе реализуемые системы оплаты труда; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оперировать понятиями и категориями трудового права, в том числе терминологией института оплаты труда; • анализировать, толковать и правильно применять нормы трудового права. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками работы с трудо-правовыми актами, регламентирующими систему оплаты труда в организации; • навыками реализации норм трудового права в целях проектирования системы оплаты труда в организации.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часа.

Очная форма

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа					самостоятельная работа	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационны е испытания		
1	Общая характеристика отрасли трудового права	5	0,5	1		0,5		2	Опрос, решение казусов, дискуссия.
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - конспект лекций
2	Субъекты трудового права. Трудовое правоотношение	2	1	1		0,5		4	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций;
3	Социальное партнерство в сфере труда	2	0,5	2		0,5		2	Опрос, решение казусов, деловая игра
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - казусы для самостоятельного решения
4	Трудовой договор. Трудоустройство и занятость. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	2	2	6		0,5		10	Дебаты, опрос, решение казусов, круглый стол
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - казусы для самостоятельного решения.
5	Рабочее время и время отдыха	2	1	4		0,5		4	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - конспект лекций

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа					самостоятельная работа	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационны е испытания		
6	Оплата и нормирование труда	2	1	4		0,5		4	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - конспект лекций.
7	Трудовая дисциплина	2	1	2		0,5		2	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - казусы для самостоятельного решения.
8	Материальная ответственность	2	1	2		0,5		2	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - казусы для самостоятельного решения.
9	Охрана труда.	2	1	1		0,5		2	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - казусы для самостоятельного решения.
10	Защита трудовых прав. Трудовые споры. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	2	1	1		0,5		2,7	Устный опрос, решение казусов
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								Материалы в LMS Moodle: - презентация; - конспект лекций; - казусы для самостоятельного решения.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа					самостоятельная работа	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационны е испытания		
							0,3		Зачет
	ИТОГО	2	10	22		5	0,3	34,7	
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>							16	

Содержание разделов дисциплины:

1. Общая характеристика отрасли трудового права

1.1 Предмет трудового права 1.2 Метод трудового права. 1.3 Трудовое право в системе отраслей российского права. 1.4 Понятие и классификация принципов трудового права. 1.5 Источники трудового права: понятие, виды. Международные акты о труде. 1.6 Защита персональных данных.

2. Субъекты трудового права. Трудовое правоотношение

2.1 Работник как субъект трудового права. 2.2 Работодатель как субъект трудового права. 2.3 Коллективные субъекты трудового права. 2.4 Трудовое правоотношение: понятие, содержание. 2.5 Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

3. Социальное партнерство в сфере труда

3.1 Понятие, принципы и формы социального партнерства. 3.2 Представители работников и работодателей в социально-партнерских отношениях. 3.3. Коллективные переговоры. Коллективные соглашения и коллективные договоры. Участие работников в управлении организацией.

4. Трудовой договор. Трудоустройство и занятость. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

4.1 Законодательство о занятости населения в РФ. Правовой статус безработного. 4.2 Трудовой договор: понятие, стороны, содержание. 4.3 Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. 4.4 Изменение трудового договора. Отстранение от работы. 4.5 Основания и порядок прекращения трудового договора. Правовые последствия незаконного увольнения работника. 4.6 Права и обязанности работодателя и работников на подготовку и дополнительное профобразование. Ученический договор.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1 Понятие и виды рабочего времени. 5.2. Режим и учет рабочего времени. 5.3. Сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. 5.4 Понятие и виды времени отдыха. 5.5. Отпуска работников.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата: понятие, структура, формы оплаты труда. 6.2. Основные государственные гарантии по оплате труда. 6.3. Нормирование труда. 6.4. Гарантии и компенсации работникам: понятие, виды.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Дисциплина труда и трудовой распорядок. 7.2. Поощрения за труд. 7.3. Дисциплинарная ответственность: основание, виды, порядок привлечения.

8. Материальная ответственность

8.1. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие, условия наступления. 8.2. Материальная ответственность работодателя перед работником. 8.3. Материальная ответственность работника.

9. Охрана труда.

9.1. Государственные нормативные требования охраны труда. 9.2. Обеспечение прав работников на охрану труда.

10. Защита трудовых прав. Трудовые споры. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

10.1. Формы и способы защиты трудовых прав работника. 10.2. Государственный и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства. 10.3. Защита трудовых прав профессиональными союзами. 10.4. Самозащита работниками трудовых прав. 10.5. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. 10.6. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Право на забастовку: гарантии и ограничения.

5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Академическая лекция – последовательное изложение материала преподавателем, рассмотрение теоретических и методологических вопросов дисциплины в логически выдержанной форме. В процессе лекции преподаватель стимулирует студентов к участию в обсуждении вопросов и высказыванию собственной точки зрения обсуждаемой проблематики. Цели и требования к академической лекции: современный научный уровень, информативность, системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, дача методических рекомендаций студентам для дальнейшего изучения курса.

Практическое (семинарское) занятие – занятие, посвященное практической отработке у студентов конкретных умений и навыков при изучении дисциплины, закреплению полученных на лекции знаний и оценке результатов обучения в процессе текущего контроля.

На первом практическом занятии в вводной части дается первое целостное представление о дисциплине. Студенты знакомятся с назначением и задачами дисциплины, её ролью и местом в образовательной программе. При этом озвучиваются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы. Продолжительность вводной части составляет не более 10-15 минут.

При проведении практических занятий используются такие инновационные методы обучения: как: коллективное обсуждение тематических вопросов (дебаты, дискуссия, круглый стол), разбор казусов, нормативных документов, теоретических и методических аспектов по темам дисциплины, деловая игра. Обсуждение и оценка правильности выполненных различного типа заданий, указанных в фонде оценочных средств рабочей программы, производится коллективно студентами под руководством преподавателя.

Консультации – вид учебных занятий, являющиеся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов в течение семестра. На консультациях по инициативе студентов рассматриваются и обсуждаются различные вопросы тематики дисциплины, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором присутствуют:

- задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- средства текущего контроля успеваемости студентов (тестирование);
- презентации и тексты лекций по темам дисциплины;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- представлена информация о форме и времени проведения консультаций по дисциплине в режиме онлайн;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

- 1) для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:
 - программы Microsoft Office;
 - Adobe Acrobat Reader DC.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются:

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»
http://www.lib.uniya.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

Информационные справочные системы, в т.ч. профессиональные базы данных:

- справочная правовая система «ГАРАНТ»;
- справочная правовая система «КонсультантПлюс».

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, нормативно-правовых актов, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва: Проспект, 2021. — 768 с. - ISBN 978-5-392-33521-3; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/43950>
2. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — Москва : Проспект, 2021. — 672 с. - ISBN 978-5-392-34165-8 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/44542>
3. Трудовое право: практикум. / сост. А. М. Лушников, Д. А. Смирнов; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова - Ярославль: ЯрГУ, 2017. - 67 с. [Электронный ресурс] URL: <http://www.lib.uniya.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

б) дополнительная литература

1. Трудовое право России : учебник / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др. ; под ред. А. М. Куренного. — 4-е изд, испр. и доп. — Москва : Проспект, 2020. — 672 с. - ISBN 978-5-392-31042-5 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/42953>

2. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н., Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. – М.: Проспект, 2017. – 432 с. // <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170951.pdf>

3. Евразийское трудовое право: учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017 - 494 с. // <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170952.pdf>

в) нормативно-правовые акты (см.: СПС «Консультант Плюс»)

1. Конституция РФ: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками).

2. Всеобщая декларация прав человека: Утверждена и провозглашена 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН.

3. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах: Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г.

4. Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих правах и принципах в сфере труда

5. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп.)

6. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (с изм. и доп.).

7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ (с изм. и доп.)

8. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ.

9. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон 19 июня 2000 г. №82-ФЗ (с изм. и доп.)

10. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ. (с изм. и доп.)

11. О персональных данных: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. №152 –ФЗ (с изм. и доп.).

12. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426 –ФЗ (с изм. и доп.).

г) основные материалы судебной практики (см.: СПС «Консультант Плюс»)

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010 №22);

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28.09. 2010 №22);

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»;

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15"О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

д) ресурсы сети «Интернет»:

1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ
(https://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php).

2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://www.urait.ru>).
3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект» (<http://ebs.prospekt.org/>).
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)
5. Официальный интернет-портал правовой информации (<http://pravo.gov.ru/>)
6. Судебные и нормативные акты РФ (<http://sudact.ru/>).
7. Президент РФ (<http://www.kremlin.ru/>)
8. Госдума РФ (<http://www.duma.gov.ru/>)
9. Совет Федерации РФ (<http://www.council.gov.ru/>)
10. Портал органов государственной власти Ярославской области (<http://www.yarregion.ru/default.aspx>)
11. Ярославская областная Дума (<http://www.duma.yar.ru/>)
12. Официальный портал города Ярославля (<http://city-yaroslavl.ru/chpages/Default.aspx>)
13. Конституционный Суд РФ (<http://www.ksrf.ru/ru/Pages/default.aspx>)
14. Верховный Суд РФ (<http://www.supcourt.ru/>)
15. Ярославский областной суд (<http://oblsud.jrs.sudrf.ru/>)
16. Суды общей юрисдикции Ярославской области – (<http://oblsud.jrs.sudrf.ru/modules.php?name=sud>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);

- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ЯрГУ.

Примечание: в ситуации эпидемиологической угрозы вводятся дополнительные требования (соблюдение дистанции, масочный режим, измерение температуры на входе в корпус и др.); при временном переходе на дистанционную форму обучения в качестве специальных аудиторий для занятий on-line используются аудитории, оборудованные ПК необходимого класса и с соответствующим программным обеспечением; допускается использование личных ПК.

Автор:

Доцент кафедры трудового
и финансового права, канд.юрид. наук

должность, ученая степень



подпись

Н.В. Рощелко

И.О. Фамилия

**Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины
«Трудовое право»**

**Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине**

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, ха-
рактеризующих этапы формирования компетенций**

**1.1 Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущей аттестации**

Тема 1. «Общая характеристика отрасли трудового права»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Дискуссия (круглый стол)

1. В ст. 1 ТК РФ к числу непосредственно связанных с трудовыми отношений, входящих в предмет трудового права, включены отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Насколько обоснована позиция законодателя в этой части? Мотивируйте свое мнение.
2. Легализована ли в ТК РФ (ст.11) презумпция трудовых отношений?

Методика проведения. Академическая группа делится на две части. Первая отстаивает позицию законодателя по ст.1 ТК, РФ и ст.11 ТК РФ. Вторая группа обосновывает иную позицию, соответственно сторонников отрасли права социального обеспечения и служебного права.

Задача (казус) 1. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда: а) члена Союза писателей РФ Сорокина, заключившего договор с издательством «Шок» о создании и опубликовании детективного романа объемом в 500 страниц; б) редактора этого издательства Яковенко; в) Лимонова, отбывающего наказание по приговору суда в виде обязательных работ; г) рядового Российской Армии Чонкина, участвующего в охране военного аэродрома; д) Шараповой, осуществляющей реализацию продукции фирмы «Тонус-косметика» посредством разъездной деятельности.

Задача (казус) 2. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда: а) адвоката Гросмана, оказывающего юридические услуги фирме «Орион»; б) Крахмальника, отбывающего наказание по приговору суда в виде исправительных работ; в) Курцевой, осуществляющей прием заказов по телефону на дому для фирмы «Строй-ремонт»; г) студентки Кузнецовой, работающей кондуктором на общественном транспорте в период каникул.

Задача (казус) 3. Определите, к какому виду общественных отношений, входящих в предмет трудового права, относятся следующие социальные связи: а) Уткин договорился с руководителем ЗАО «Кондор» о переводе его на нижеоплачиваемую должность; б)

Юдин заключил ученический договор с ОАО «Луч»; в) Кирюшин подал исковое заявление в суд о восстановлении на работе; г) инспектор Государственной инспекции труда Обухов установил факт нарушения техники безопасности в цехе № 1 и вынес представление об устранении данного нарушения; в) начальник строительного участка издал приказ об удержании денежных средств из заработка Коровиной в связи с возмещением ущерба, причиненного имуществу предприятия; г) выборный профсоюзный орган дал отрицательное мнение об увольнении по инициативе работодателя (по п. 5 ч. 1 ст. 81. ТК РФ) экономиста Петрова.

Задача (казус) 4. Определите, к какому виду общественных отношений, входящих в предмет трудового права, относятся следующие социальные связи: а) швея Сидорова, окончившая вечернее отделение юридического факультета университета, подала заявление с просьбой о переводе в юридический отдел предприятия для работы по специальности; б) выборный профсоюзный орган обратился к работодателю с письменным предложением о заключении коллективного договора; в) директор АО «Мотор» Громов объявил выговор начальнику охраны Собакину и лишил его премии; г) Денежкин обратился в службу занятости с просьбой трудоустроить его по специальности.

Задача (казус) 5. В коллективном договоре содержалось условие, согласно которому работники организации, являющиеся членами профсоюза, не могли быть привлечены к дисциплинарной ответственности по любому основанию без согласия профсоюзного органа. Однако начальник цеха Голов своим распоряжением объявил выговор рабочему Тихонову без согласия профоргана. Данное распоряжение было впоследствии поддержано директором Семёновым, который сослался на то, что нормы п. 1 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с которыми данные условия и были включены в коллективный договор, уже утратили силу.

Правомерны ли действия руководителя?

Задача (казус) 6. Работникам совместного российско-финского предприятия «Электрон» (г. Санкт-Петербург), гражданам Финляндии, были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, одному из них отпуск перенесен с летнего времени на зимнее. Не согласившись с вынесенным наказанием, работники обратились в юридический отдел предприятия за разъяснением о правомерности приказов о дисциплинарном взыскании, т. е. применении к ним российского трудового законодательства. Подготовьте ответ юридического отдела.

Задача (казус) 7. Работник ОАО «Гром» (г. Челябинск) обратился в суд с иском к работодателю, где требовал повысить размер его заработной платы до уровня минимальной заработной платы, установленной в Челябинской области. На предприятии ему отказали, ссылаясь на то, что 51 % акций ОАО принадлежит правительству РФ.

Решите дело по существу. Изменится ли решение задачи, если «Гром» является государственным унитарным предприятием?

Задача (казус) 8. Научно-производственное объединение «Гранит» опубликовало объявление с приглашением на работу специалистов в опытно-конструкторский отдел. Среди требований к претендентам были указаны возраст до 40 лет, мужской пол, высшее техническое образование, не состоять в политической партии, не состоять в профсоюзе и не вступать в него.

Законны ли эти условия и как они согласуются с принципами трудового права, в том числе с международными стандартами трудовых прав?

Задача (казус) 9. ООО «Гротеск» объявило о вакансии на должность менеджера. Об этом в СМИ было опубликовано объявление, в котором были указаны следующие требования к кандидатам: наличие высшего образования, ярославская прописка, возраст до 35 лет. Приём на работу проходил в два этапа: сначала кандидаты проходили собеседование с приёмной комиссией и представляли необходимые документы; в случае успешного прохождения собеседования они должны были пройти тестирование, по результатам которого кандидат, набравший наибольшее количество баллов, принимался на работу. Семёнова не

прошла собеседование в связи с тем, что у неё не было на руках трудовой книжки и вкладыша к диплому о высшем образовании. Посчитав, что отказ в приёме на работу по основаниям, не указанным в объявлении, нарушает её права, Семёнова обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача (казус) 10. Среди требований, предъявляемых к претендентам на должность уборщика в здании общественного объединения «Клуб Карате-До», были указаны следующие: мужской пол, возраст до 35 лет, сдержанный характер, трудолюбие, отсутствие вредных привычек, наличие пояса по карате-до не ниже красного. Свои требования руководитель клуба мотивировал тем, что уборщик, который до этого работал в клубе, часто страдал от побоев со стороны посетителей клуба, и поэтому клубу необходим уборщик, который может за себя постоять.

Законны ли требования работодателя? Аргументируйте ответ со ссылкой на закон.

Тема 2. «Субъекты трудового права. Трудовое правоотношение»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniylar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. Определите особенности возникновения трудовых отношений, в которых одной из сторон являются: а) освобожденный председатель профсоюзного органа АО «Текстильщик» Сукнов; б) директор ООО «Алмаз» Мягков; в) ассистент кафедры правоведения педагогического университета Линейкин; г) адвокат Корейко адвокатской фирмы «Дигесты», занимающий по совместительству должность научного сотрудника института правоведения; д) губернатор Чукотки Абрамов; е) участковый уполномоченный Кировского района г. Ярославля Грознов.

Задача (казус) 2. Определите особенности возникновения трудовых отношений, в которых одной из сторон являются: а) заместитель губернатора области Красноперов; б) генеральный директор АО «Мотор» Маслобойников; в) прокурор Ягужинский прокуратуры г. Сарова; г) мэр города Глупова Органчиков; д) нотариус Буковкин нотариальной конторы № 5.

Задача (казус) 3. С согласия директора начальник цеха № 1 АО «Победит» Понятовский пригласил на работу трех слесарей-наладчиков для установки станков в течение пяти дней с оплатой по завершении работы. Впоследствии в оплате труда им было отказано, а главный бухгалтер заявил, что Понятовский не вправе принимать и увольнять работников. Слесари-наладчики обратились в суд, определив в качестве ответчика Понятовского.

Решите дело по существу.

Задача (казус) 4. Группа рабочих и инженеров ООО «Фаворит» по предложению директора взяли на себя обязательства в зимний период за отдельную плату сбрасывать снег с крыш предприятия. Было оформлено соответствующее трудовое соглашение.

Определите его правовую природу.

Задача (казус) 5. Занимающийся частным извозом Веселов, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, обратился в АО «Маячок», объявившем об открытии вакансии водителя. Веселову в принятии на работу отказали, мотивируя это тем, что индивидуальный предприниматель как хозяйствующий субъект не может быть работником, однако предложили заключить с Веселовым договор оказания услуг.

Решите дело по существу.

Тема 3. «Социальное партнерство в сфере труда»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М.

Деловая (ролевая) игра: подготовить проект локального нормативного акта..

Методика и сценарий деловой игры:

Студенты делятся на две группы (в зависимости от числа учащихся в группе). Первая группа готовит проект локальных нормативных актов. Преподаватель объединяет в эту группу (группы) по "смешанному" принципу: разный уровень знаний. В группе преподаватель назначает докладчика, который готовит презентацию локального нормативного акта.

Вторая группа - "представители профсоюзного органа". Эта группа перед семинарским занятием получает проект локального нормативного акта, слушает презентацию и готовит в устной форме (а в последующем - в письменной к следующему семинару) мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта.

Для "провокации" дискуссии преподаватель дает задание представителям первой чегруппы включить в локальный нормативный акт заведомо спорные положения (конфиденциальная информация).

Фабула игры.

Руководитель ООО "СтройЗаказчикПлюс" решил принять ряд локальных нормативных актов: Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о премировании, Положение о защите персональных данных работников.

Штатное расписание организации включает в себя следующие должности: Генеральный директор (1); Исполнительный директор (1) Главный бухгалтер (1) Бухгалтер (2) Главный инженер (1) инженер (3) начальник проектного отдела (1) специалист проектного отдела (3) техник проектного отдела (2) начальник договорного отдела (1) специалист договорного отдела (2) юристконсульт (1) водитель (1) уборщица (1) курьер (1)

Задача: подготовить проект локального нормативного акта, указанного в Задании для Вашей группы.

При этом необходимо учитывать, что Ваш проект локального нормативного акта не должен противоречить действующему законодательству, а также нормам локальных нормативных актов, которые готовят другие группы.

Алгоритм работы:

1) Докладчик готовит презентацию локального нормативного акта (перед членами профсоюзного органа) таким образом, чтобы показать "выгодные стороны" и умолчать о спорных моментах локального нормативного акта.

2) представители других групп высказывают свои замечания по содержанию локального нормативного акта,

3) представитель профсоюзного органа выступает с мотивированным мнением.

Преподаватель вправе задать любой вопрос по содержанию локального нормативного акта, а также иные вопросы любому члену группы, готовившей данный проект.

Задание 1

Разработать Правила внутреннего трудового распорядка.

Обязательно включить следующие разделы: 1) режим рабочего времени, 2) режим времени отдыха, 3) трудовая дисциплина.

Конфиденциальная информация:

Предусмотреть:

1) ненормированный рабочий день для исполнительного директора, водителя и юристконсульта, для всех остальных - пятидневная рабочая неделя;

2) в случае опоздания на работу время обеденного перерыва сокращается на время опоздания, в случае прогула ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшается на число дней

прогула,

3) работодатель вправе уволить главного бухгалтера в случае привлечения к налоговой ответственности по результатам налоговой проверки.

Задание 2

Разработать Положение об оплате труда.

Обязательно включить следующие разделы: 1) система оплаты труда в организации, 2) оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 3) порядок и сроки выплаты заработной платы.

Конфиденциальная информация:

Предусмотреть:

1) по заявлению работника заработная плата выплачивается 1 раз в месяц,
2) расчет средней заработной платы исчисляется исходя из 6 месяцев, предшествующих моменту выплаты

3) сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, при этом конкретный день отдыха определяется по согласованию между работником и работодателем

Задание 3

Разработать Положение о премировании.

Обязательно включить следующие разделы: 1) система стимулирующих выплат 2) основания премирования 3) основания и порядок депремирования

Конфиденциальная информация:

Предусмотреть:

1) система премирования устанавливается в отношении всех работников, кроме уборщицы и курьера,

2) установление повышенной премии работникам, ранее работавшим в организациях-конкурентах,

3) в случае нарушения трудовой дисциплины (прогул, опоздание, иные нарушения), допущения брака в работе, работник может быть полностью лишен премии. В том случае, если премия за данный период уже выплачена, она подлежит удержанию.

Задание для группы «Представители профсоюзного органа»

Ваша группа представляет собой профсоюзный орган, на рассмотрение которого представлены проекты локальных нормативных актов.

Проекты нормативных актов будут представлены Вам до начала семинарского занятия (не позднее чем за три дня)

Ваша задача - распределить проекты локальных нормативных актов (их фрагментов), полученных от каждой группы, по числу членов профсоюзного органа для проведения их анализа на предмет соответствия действующему законодательству, а также отсутствия противоречий норм локальных нормативных актов между собой.

Каждый из членов профсоюзного органа выступает с мотивированным мнением по поводу представленного локального нормативного акта или соответствующего фрагмента и должен сдать преподавателю мотивированное мнение в письменной форме.

Задача (казус) 1. Профорган ООО «Умелые руки» потребовал уволить директора за систематические нарушения трудового законодательства, неисполнение условий коллективного договора и грубость с подчиненными.

Правомерно ли это требование и к кому оно должно быть обращено?

Задача (казус) 2. Директор муниципального предприятия «Жилищное хозяйство» представил в профорган предприятия следующие документы: а) проект приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности за прогул инженера Мухина, который является профорганизатором цеха; б) план технической реконструкции предприятия на 2-е полугодие; в) проект изменений и дополнений в правила внутреннего трудового распорядка.

Какие из этих документов и в каком порядке должны быть рассмотрены профсоюз-

ным органом?

Задача (казус) 3. Генеральный директор АО «Лакокраска» представил в профорган предприятия следующие документы: а) проект приказа об увольнении за разглашение коммерческой тайны председателя профоргана Кирова, не освобожденного от основной работы; б) проект изменений и дополнений в коллективный договор; в) проект графика отпусков.

Какие из этих документов и в каком порядке должны быть рассмотрены профсоюзным органом?

Задача (казус) 4. В целях оказания юридической помощи Шипилову в судебном разбирательстве с работодателем профсоюзная организация выделила в качестве представителя его интересов профсоюзного активиста Шундикова. Однако в судебном разбирательстве Шундилов никакой существенной помощи оказать не смог, что, по мнению Шипилова, значительно снизило размер присуждённой ему денежной суммы. Шипилов обратился в суд с требованием к профсоюзу возместить причинённый ему ущерб.

Каким должно быть решение суда?

Задача (казус) 5. Для выработки чёткой позиции в предстоящих коллективных переговорах первичная профсоюзная организация работников ЗАО «Комбинат «Красные зори» затребовала от руководства комбината информацию о средней заработной плате, о системах оплаты труда в различных цехах комбината и у различных категорий специалистов. Руководство комбината отказалось предоставить указанную информацию, мотивируя это тем, что затребованная информация отнесена к коммерческой тайне.

Решите дело по существу. Каковы правовые последствия указанной ситуации?

Задача (казус) 6. Работодатель отменил льготные условия выплаты 13-й зарплаты, т. к. срок коллективного договора, где эти условия были предусмотрены, истек 1 января наступившего года. Этот коллективный договор был заключен на 1 год, а новый не подписывался.

Дайте юридическую оценку ситуации.

Тема 4. «Трудовой договор. Трудоустройство и занятость. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniyl.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Дебаты

Групповое обсуждение о целесообразности заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудового договора:

- закрытый или открытый перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя?
- восстановление на работе незаконно-уволенного работника или денежная компенсация?

Круглый стол.

Коллективное обсуждение вариантов правового решения проблемы:

- обеспечение реальной индексации заработной платы в условиях высокой инфляции;
- обоснованность позиции законодателя о введении самостоятельных институтов «минимальный размер оплаты труда» и «минимальная заработная плата».

Студентами исследуются проблемы эффективности мер дисциплинарного взыскания и предлагаются варианты их правового решения, в частности:

- Штрафы за нарушение трудовой дисциплины
- Меры правового воздействия в виде депремирования, лишение дополнительных трудо-правовых льгот и преимуществ за нарушение трудовой дисциплины

Задача (казус) 1. Архипова работала продавщицей в ларьке ИП Саахова. В связи с семейными обстоятельствами (смертью родственника) она не вышла на работу, но вместо себя отправила мужа, который и отработал смену. Узнав о случившемся, Саахов отказался оплачивать отработанный мужем Архиповой день, а самой Архиповой объявил выговор в связи с прогулом и лишил месячной премии.

Оцените ситуацию.

Задача (казус) 2. Шохов по профессии слесарь-наладчик. По объявлению пришел устраиваться на предприятие, где пояснил, что трудовую книжку потерял после увольнения с предыдущего места работы. Работодатель предложил вместо трудовой книжки предоставить ему портфолио и рекомендации с предыдущих мест работы. Ни того ни другого у Шохова не оказалось. Работодатель письменно отказал в приеме Шохова на работу в связи с отсутствием необходимых деловых качеств.

Обоснован ли отказ? Как следует поступить в этом случае Шохову?

Задача (казус) 3. Марголина работает дворником в МУП «Яртехдез». При поступлении на работу с ней был заключен трудовой договор на три месяца, который постоянно пролонгировался посредством подписания нового договора. При заключении трудового договора ей было заявлено, что никаких прав по этому договору она не имеет, поэтому трудовая книжка Марголиной не велась. Когда срок действия очередного трудового договора истек, работодатель отказался перезаключать договор безо всякой мотивировки. Марголина обратился в суд.

Оцените ситуацию.

Задача (казус) 4. Работодатель вынес приказ о переводе слесаря 4-го разряда Климова из механического в энергоцех по той же специальности и квалификации. От перевода Климов отказался, мотивируя это тем, что он поступил на работу в механический цех и переводить его без согласия в энергоцех работодатель не вправе. Более того, в данный момент он является членом комиссии по разработке проекта коллективного договора. За отказ от перевода Климову объявлен выговор.

Имел ли право работодатель наказать Климова?

Задача (казус) 5. Для ликвидации последствий аварии администрация приказом перевела токаря 5-го разряда Коновалова на две недели на разные подсобные работы. Однако он отказался выполнять этот приказ. За это ему объявили выговор и опять предложили приступить к новой работе. После второго отказа последовало увольнение по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократные нарушения трудовой дисциплины). Коновалов является членом профсоюзного органа предприятия.

Соответствуют ли закону три названных приказа администрации предприятия?

Задача (казус) 6. Кукушкина была уволена работодателем по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд, где представила документы, подтверждающие, что на момент увольнения была беременна. Уже в процессе выяснилось, что беременность не сохранилась, т. к. Кукушкина сделала аборт.

Какое решение должен вынести суд? Мог ли работодатель уволить Кукушкину в соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 84 ТК РФ? Повлияло бы это на исход дела?

Задача (казус) 7. С Черновой, принятой 1 октября оператором котельных установок сроком на 6 месяцев, 10 апреля был прекращен трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с окончанием отопительного сезона. При этом ей задержали выдачу трудовой книжки на две недели в связи с болезнью инспектора по кадрам и не произвели расчет по причине отсутствия денежных средств на счете предприятия.

Чернова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Кроме того, в суде она предъявила справку, подтверждающую ее беременность на дату увольнения.

Какое решение вынесет суд?

Задача (казус) 8. Начальник цеха Иванкин за нарушение правил техники безопасности, в результате чего произошел несчастный случай с электросварщиком, был осужден судом по ст. 142 УК РФ. В качестве меры наказания суд избрал исправительные работы сроком на 2 года с отбыванием по месту работы. Учитывая, что совершенное Иванкиным преступление связано с работой, работодатель издал приказ о его увольнении по п. 6 «д» ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение Иванкина?

Задача (казус) 9. Ковалева, работавшая заведующей складом, была уволена за утрату доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), как имеющая судимость за корыстное преступление. Ковалева обратилась в суд.

Какие обстоятельства должен выяснить суд, разрешая дело по существу?

Задача (казус) 10. Психолог школы Струмилина была уволена за аморальный проступок (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) за курение в присутствии учащихся. Считая увольнение незаконным, Струмилина обратилась в суд.

Решите трудовой спор по существу.

Тема 5. «Рабочее время и время отдыха»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniylar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. При составлении графика сменности на предприятии по режиму пятидневной рабочей недели возникли следующие вопросы: 1) какой продолжительности должна устанавливаться рабочая смена несовершеннолетним лицам, работникам, обучающимся в вечерних и заочных учебных заведениях; 2) как компенсировать недоработку в ночную смену, которая сокращена на 1 час; 3) сокращается ли рабочее время перед выходными и праздничными днями?

Составьте ответ со ссылкой на закон.

Задача (казус) 2. Слесарь Силантьев работает в фирме «Мужчина напрокат». Фирма осуществляет мелкий ремонт в квартирах. Трудовая функция Силантьева сводится к тому, что он дома ожидает звонка от работодателя с адресом квартиры и заданием. После этого он выезжает на выполнение задания.

Разграничьте время работы и время отдыха Силантьева.

Задача (казус) 3. В правилах внутреннего распорядка организации содержится норма, согласно которой в случаях, когда работник по тем или иным причинам не отработает полностью свою норму рабочего времени, он должен отработать пропущенное время впоследствии. При этом предусматривается несколько форм такой отработки, в частности сокращение дней отпуска на число дней прогула, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, отработка пропущенного времени после работы с одинарной оплатой.

Дайте оценку правомерности данной нормы.

Задача (казус) 4. Трубопроводчик Сидоркин после окончания своей смены в 22:00 8 мая приказом работодателя был привлечён к дополнительной работе, которую окончил в 02:00 9 мая.

Какие правовые последствия влечёт данная ситуация? Какие ещё юридически значимые обстоятельства необходимо выяснить?

Задача (казус) 5. Делопроизводитель Окуньков договорился с руководством, что вместо обеденного перерыва будет находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

Какие правовые последствия влечёт подобная договорённость?

Задача (казус) 6. Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия устанавливался следующий режим рабочего времени: понедельник — 15 часов; вторник — 15 часов; среда — 15 часов. 5 часов работы в среду оплачивались в двойном размере. В остальные дни работники отдыхают.

Соответствуют ли данные нормы трудовому законодательству?

Задача (казус) 7. В АО «Вымпел» 1 июня с. г. издан приказ: «В связи с производственной необходимостью очередные отпуска работников, отпуск которых по графику отпусков предусмотрен в июне, переносится на 10 августа с. г.». Часть работников не согласилась с приказом и использовала отпуск в соответствии с графиком отпусков. Администрация привлекла этих работников к дисциплинарной ответственности.

Законны ли действия администрации?

Задача (казус) 8. Степанова потребовала у администрации предприятия предоставить ей перерыв для кормления ребёнка в виде полутора часов каждый день. Это время было добавлено к её обеденному перерыву. Указанное время Степанова проводила на территории предприятия, кормление ребёнка фактически не осуществляя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача (казус) 9. Бухгалтер Петрова с 15 декабря ушла в очередной ежегодный отпуск. В связи с необходимостью составления годового отчета её вызвали из отпуска с 25 декабря. Закончив отчет, Петрова с 5 января продолжила свой отпуск. Но при этом оставила работодателю заявление об увольнении по собственному желанию по окончании отпуска. Не дожидаясь выхода работника из отпуска, работодатель через 2 недели издал приказ об увольнении Петровой по собственному желанию. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите трудовой спор по существу.

Тема 6. «Оплата и нормирование труда»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uni-yar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. В связи с неравномерностью поступления заготовок фрезеровщику VI разряда Зиновьеву пришлось выполнять работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Зиновьев потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали, сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Зиновьев обратился с жалобой в суд.

Как решить эту жалобу?

Задача (казус) 2. Столяр жилищно-эксплуатационной конторы Монахов обратился к начальнику конторы с просьбой выплатить ему компенсацию за использование им в работе его собственного инструмента. Начальник конторы отказал, ссылаясь на то, что никакой договоренности об этом с ним ранее не было.

Прав ли начальник ЖЭК?

Задача (казус) 3. Голубев находился в командировке 10 дней. Возвратясь из командировки, он представил отчет о расходовании средств (аванса за командировку). Администрация издала приказ об удержании указанных средств, т. к. Голубев не выполнил командировочного задания.

Законны ли действия администрации?

Задача (казус) 4. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей (50 % зарплаты) и 20 % заработной платы в связи с осуждением к исправительным работам на 6 месяцев по месту работы. Кроме того, руководитель предприятия издает приказ об удержании из заработной платы Никитина материального ущерба, причиненного имуществу организации — по 20 % заработной платы ежемесячно, вплоть до погашения ущерба.

Соответствуют ли закону удержания из заработной платы Никитина по приказу администрации?

Задача (казус) 5. Минаева, отработав 8 месяцев в организации, собралась уходить в очередной отпуск. Однако в отделе кадров ей пояснили, что не могут предоставить ей отпуск, т. к. невозможно рассчитать её отпускные ввиду того, что закон предусматривает расчет средней заработной платы на основании последних 12 месяцев, проработанных работником. Минаева обратилась в КТС с требованием предоставить ей отпуск. Недостающие месяцы для исчисления среднего заработка она просила рассчитать на основе заработной платы в её предыдущей месте работы, квитанции о получении которой у неё сохранились.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Тема 7. «Трудовая дисциплина»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uni-yar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. Возможно ли привлечение работника к дисциплинарной ответственности при отсутствии на предприятии правил внутреннего трудового распорядка? Если да, то в каких случаях? Аргументируйте ответ.

Задача (казус) 2. Зубровкин появился на работе в состоянии алкогольного опьянения. Учитывая, что Зубровкин является единственным в городе квалифицированным реставратором старинных телефонов, директор предприятия не стал его увольнять, объявил замечание с выговором, а также потребовал отработать пропущенный по вине Зубровкина день.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача (казус) 3. За брак в работе, допущенный 15 августа, токарю Ампилову был объявлен выговор приказом от 20 сентября. Кроме того, администрация лишила его квартальной премии. Ампилов имел больничный лист с 30 августа по 8 сентября.

Законны ли действия администрации?

Задача (казус) 4. Директор ТЭЦ-3 электромонтеру Громову за прогул объявил выговор, лишил месячной премии, уменьшил отпуск на число дней прогула. Последняя мера — уменьшение отпуска на число дней прогулов, была предусмотрена в коллективном договоре организации. Громов счел наказание слишком строгим, т. к. до этого случая не нарушал трудовой дисциплины.

Соответствует ли закону приказ работодателя?

Задача (казус) 5. За появление на работе в нетрезвом виде наладчику Борисову объявлен выговор и издан приказ об увольнении по пп. «б» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Борисов обратился в суд. До рассмотрения иска в судебном заседании руководитель организации отменил свой приказ об объявлении Борисову выговора.

Какое решение вынесет суд?

Тема 8. «Материальная ответственность»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. Семёнова работала продавцом-консультантом в магазине мобильных телефонов. Однажды во время смены из витрины пропало несколько мобильных телефонов. Работодатель вызвал сотрудников милиции, было возбуждено дело, однако виновные так и не были найдены. Приказом работодателя стоимость похищенного была вычтена из заработной платы Семёновой.

Дайте оценку действиям работодателя.

Задача (казус) 2. Из-за невнимательности дежурного электрика на швейной фабрике сгорел электромотор. Конвейер простоял 3 часа. Работодатель удержал из заработной платы электрика сумму, выплаченную за простой швеям, работающим на конвейере, и стоимость ремонта мотора.

Допустимы ли такие удержания?

Задача (казус) 3. Водитель автотранспортного предприятия совершил аварию. Поскольку с ним был заключен договор о полной материальной ответственности за вверенную ему машину, работодатель издал приказ об удержании ущерба в полном объеме.

Соответствует ли закону приказ администрации?

Задача (казус) 4. Столяр Корнилов, работая на фуговочном станке, получил травму. Как выяснилось, он не проходил очередной инструктаж по технике безопасности. Учитывая, что обязанность по проведению инструктажа возложена на начальника цеха, работодатель удержал по приказу из его заработной платы 6,5 тыс. руб., выплаченных столяру по листку временной нетрудоспособности.

Правомерно ли такое удержание?

Задача (казус) 5. Уборщица книжного магазина перед уходом неплотно закрыла водопроводный кран, стекавшей на пол водой были испорчены книги, которые продавец за был поставить на полку.

Кто должен нести материальную ответственность?

Тема 9. «Охрана труда»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. Токарю Зубову объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Бокову — за отказ от прохождения медицинского осмотра. Через три дня Зубов снова был замечен работающим без очков, а слесарь Боков отказался проходить медосмотр. Администрация уволила их по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократные нарушения трудовой дисциплины).

Правильно ли поступил работодатель?

Задача (казус) 2. При проверке условий труда женщин и подростков в АО «Сладкоежка» инспектор по охране труда Госинспекции труда по Ярославской области установил, что на складе готовой продукции нарушаются правила о предельных нормах переноски тяжести; отпуска подросткам предоставляются в зимнее время.

Какие меры может принять инспектор в связи с установленными нарушениями?

Задача (казус) 3. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив в организации грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

- 1) запретить работы на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза выше допустимых пределов;
 - 2) отстранить от работы операторов, работающих за компьютером, Савельеву и Орлову, т. к. они представили справки о беременности;
 - 3) потребовать от работодателя увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности.
- Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Тема 10. «Защита трудовых прав. Трудовые споры. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства»

Вопросы для подготовки к устному опросу см.: Трудовое право. Практикум. / А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль: ЯрГУ, 2017. 68 с. 156 экз. Электронный ресурс: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20170921.pdf>

Задача (казус) 1. 13 июня Заварзин обратился в КТС предприятия с заявлением об оплате произведённых им сверхурочных работ. Заседание КТС состоялось 16 июня и было отложено в связи с тем, что Заварзин заявил ходатайство об истребовании бухгалтерских документов. Однако документы поступили в КТС только 23 июля. Заседание КТС было назначено на 24 июля, однако на него Заварзин не явился. Впоследствии выяснилось, что он обратился в суд.

Оцените ситуацию.

Задача (казус) 2. Грузчики АО «Спектр» потребовали от руководства повысить им заработную плату на 40 %. Свои требования рабочие изложили в письменном виде, указав, что в случае отказа они через две недели объявляют забастовку. Работодатель отклонил требования бригады грузчиков, и последние, объявив забастовку, не вышли на работу. Работодатель уволил всех членов бригады за прогул.

Законны ли действия работодателя?

Задача (казус) 3. КТС предприятия вынесла решение по спору мастера Иванова об оплате сверхурочных работ в сумме 8 тыс. руб. Работодатель не согласился с решением КТС, указав, что Иванов является работником с ненормированным рабочим днем, и отказался оплатить сверхурочные работы.

В каком порядке Иванов может защитить свои права?

Задача (казус) 4. Работники трамвайно-троллейбусного депо объявили предупредительную забастовку на 2 часа с 8 до 10 часов 25 июня с требованием обновить транспортный парк на 50 % и снять с линии неисправные машины.

Разрешите конфликт по существу.

Критерии оценки форм текущего контроля

Критерии оценки устного опроса

Опрос – метод контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы, ссылок на законодательство и подзаконные нормативные правовые акты без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный в опрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников, ссылок на законодательство и подзаконные нормативные правовые акты с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, присутствуют ссылки на законодательство и подзаконные нормативные правовые акты с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Критерии оценки решения казусов (задач)

При решении казусов обязательно использование законодательства и иных нормативных правовых актов, приветствуется обращение к официальным разъяснениям спорных вопросов (письмам, инструкциям) органов государственной власти, материалам правоприменительной, в том числе судебной практики.

- Оценка «отлично» - студент ясно изложил решения казуса с обоснованием своей позиции, продемонстрировав полные и системные теоретические знания по вопросу, знания законодательства и правоприменительной практики;
- Оценка «хорошо» - студент изложил решение казуса, но с отдельными несущественными неточностями при ссылках на нормы законодательства и материалы правоприменительной практики;
- Оценка «удовлетворительно» - студент в целом изложил решение казуса, но с отдельными существенными неточностями при ссылках на нормы законодательства и без обращения к материалам правоприменительной практики;
- Оценка «неудовлетворительно» - студент не уяснил условия решения казуса или такое решение не обосновал ссылками на нормы законодательства, материалы правоприменительной практики.

Критерии оценки дискуссии (дебатов, круглого стола, деловой игры) по темам занятий

Содержание реплик и выступлений

- Четкое, научное аргументирование своей позиции.
- Правильное и уместное использование терминологии.
- Знание соответствующего законодательства, в необходимых случаях – правоприменительной практики

Корректность поведения:

- Доброжелательность по отношению к оппонентам.
- Конструктивная критика мнения собеседника.
- Способность к компромиссному разрешению спорных моментов.
- Корректное использование заимствованной аргументации (с соответствующими ссылками на авторов той или иной идеи).

Культура общения, организация речевого высказывания:

- Четкая организация высказывания: связность, логичность, целостность.
- Естественность речи, отсутствие штампов.
- Легкость восприятия речи на слух.

Шкала оценивания: 0 баллов – полное отсутствие критерия; 1 балл – частичное выполнение критерия; 2 балла – полное выполнение критерия

Оценка проставляется по количеству набранных баллов:

менее 60% от максимально возможного количества баллов – «неудовлетворительно»,

60-75% от максимально возможного количества баллов, из них не менее 2 баллов за содержание реплик и выступлений – «удовлетворительно»,
76-85% от максимально возможного количества баллов, из них не менее 4 баллов за содержание реплик и выступлений – «хорошо»,
86-100% от максимально возможного количества баллов, из них не менее 5 баллов за содержание реплик и выступлений – «отлично».

При оценивании по системе «зачет/незачет», «выполнено»/не выполнено» зачет (выполнено) выставляется при наличии баллов, достаточных для оценки «удовлетворительно».

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Зачет по дисциплине «Трудовое право» проводится в письменной форме по билетам, содержащим тестовое задание. На написание работы отводится 30 минут.

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Трудовое право»

1. Социальное назначение, функции, цели и задачи трудового права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Трудовое право в системе отраслей российского права.
5. Понятие и классификация принципов трудового права.
6. Понятие и виды источников трудового права. Международные акты о труде.
7. Локальное нормотворчество
8. Защита персональных данных работника.
9. Понятие и структура трудового правоотношения
10. Работник как субъект трудового правоотношения
11. Работодатель как субъект трудового правоотношения
12. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
13. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
14. Представители работников как стороны социального партнерства. Профессиональные союзы. Участие работников в управлении организацией.
15. Представители работодателей как стороны социального партнерства. Союзы работодателей.
16. Участники коллективно-договорного регулирования. Право на коллективно-договорное регулирование
17. Понятие и виды коллективно-договорных актов
18. Порядок заключения изменения и прекращения коллективного договора, соглашения.
19. Содержание коллективного договора. Ответственность за неисполнение условий коллективного договора.
20. Содержание и сфера действия коллективного соглашения
21. Трудоустройство и занятость. Правовой статус безработного.
22. Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров.
23. Отличие трудового договора от гражданско-правовых соглашений, связанных с применением труда граждан (договоры подряда, поручения и т.п.).
24. Стороны и содержание трудового договора.
25. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора.
26. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
27. Основания, порядок и оформление прекращения трудового договора.
28. Юридические последствия незаконного увольнения

29. Отстранение от работы.
30. Понятие и виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное).
31. Режим и учет рабочего времени.
32. Сверхурочная работа.
33. Ненормированный рабочий день.
34. Понятие и виды времени отдыха.
35. Отпуск: порядок предоставления и переноса. Продолжительность отпуска.
36. Отпуск без сохранения заработной платы.
37. Понятие заработной платы. Роль государства в регулировании заработной платы.
38. Системы оплаты труда. Структура заработной платы.
39. Охрана заработной платы
40. Гарантийные и компенсационные выплаты.
41. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
42. Нормирование труда.
43. Гарантийные и компенсационные выплаты
44. Понятие трудовой дисциплины и трудового распорядка организации.
45. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
46. Основание и условия привлечения работников к материальной ответственности. Виды материальной ответственности работников.
47. Порядок привлечения к материальной ответственности работника.
48. Понятие и виды материальной ответственности работодателя. Порядок возмещения ущерба работодателем.
49. Понятие охраны труда.
50. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Службы охраны труда в организации.
51. Обеспечение прав работников на охрану труда. Специальные правила об охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.
52. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
53. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства (государственный, ведомственный и общественный).
54. Понятие трудового спора. Классификация трудовых споров.
55. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
56. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
57. Право на забастовку: гарантии и ограничения.
58. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет
59. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников
60. Договор о предоставлении работников (персонала)
61. Срочные трудовые договоры и договоры с временными, сезонными работниками
62. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
63. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
64. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.

Образец билета

<p>ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» Кафедра трудового и финансового права Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент Направленность (Профиль): «Управление персоналом» Дисциплина: «Трудовое право»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p> <p>1. Тестовое задание (первый вариант)</p>		
Зав. кафедрой трудового и финансового права		
д-р юрид. наук, профессор		А.М. Лушников

Оценка ответа на зачете по билетам

Правила выставления оценки:

Оценка проставляется по количеству набранных баллов (правильных ответов теста):

Оценка проставляется по количеству правильных ответов:

менее 50% правильных ответов – «незачет»;

50% и более правильных ответов – «зачтено».

Пример тестового задания для проведения зачета

1. Международная организация труда принимает следующие виды рекомендательных правовых актов:

- 1) Рекомендации
- 2) Протоколы;
- 3) Декларации;
- 4) Конвенции.

2. По общему правилу, согласно ТК РФ, вступать в трудовые отношения самостоятельно в качестве работников имеют право лица, достигшие:

- 1) 14 лет;
- 2) 16 лет;
- 3) 18 лет;
- 4) Лицо может вступать в трудовые отношения с момента рождения.

3. Социальное партнёрство осуществляется в формах:

- 1) Взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений;
- 2) Участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;
- 3) Участия представителей работников и работодателей в судебных процессах;

- 4) Участие представителей работников и работодателей в индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений.

4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора:

- 1) Договор не может быть заключён;
- 2) Договор заключается на условиях, предложенных работодателем, а работники в свою очередь имеют право инициировать процедуру коллективного трудового спора;
- 3) Договор заключается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
- 4) Договор заключается на согласованных условиях, при этом у работников возникает право объявить забастовку.

5. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор в случае:

- 1) Письменного отказа работника в день начала работы от ее выполнения;
- 2) Если работник не приступил к работе в день начала работы независимо от причины;
- 3) Если работник не приступил к работе в день начала работы по своей вине;
- 4) При выявлении неспособности работника выполнять требуемую работу.

6. К переводу на другую работу относится:

- 1) Изменение трудовой функции работника;
- 2) Переезд в другую местность со своим работодателем;
- 3) Поручение работнику работы на другом агрегате, если это не влечёт изменение условий трудового договора;
- 4) Перемещение работника в другое структурное подразделение, если оно не определено в трудовом договоре и это не влечёт изменение условий трудового договора.

7. Увольнение за прогул, в частности, может быть произведено:

- 1) При самовольном использовании дней отдыха;
- 2) При невыходе на работу в результате административного задержания;
- 3) При отсутствии на рабочем месте более четырёх часов подряд;
- 4) В случае отстранения работника от работы по его вине.

8. Увольнение вследствие несоответствия работника занимаемой должности, подтверждённого результатами аттестации, допустимо при соблюдении следующих условий:

- 1) Согласие выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 2) Включение представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии;
- 3) Работник отказался от перевода на другую имеющуюся у работодателя работу либо у работодателя не было такой работы;
- 4) Работник не имеет преимущественного права на оставление на работе.

9. Работник не может быть уволен по инициативе работодателя в период:

- 1) Временной нетрудоспособности;
- 2) Нахождения в командировке;
- 3) Работы в областной избирательной комиссии;
- 4) Нахождения в отпуске.

10. К основным государственным гарантиям по оплате труда относятся:

- 1) Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 2) Обеспечения соразмерности заработной платы затраченному труду;
- 3) Обеспечения справедливого соотношения между постоянной и переменной частями заработной платы;
- 4) Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Трудовое право»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Проблемы, с которыми сталкивается студент, обусловлены следующими причинами:

Во-первых, это - обширный массив нормативного материала, который не ограничивается законодательством о труде, включает также социально-партнерские и локальные нормативно-правовые акты. В таком массиве источников необходимо научиться свободно ориентироваться.

Во-вторых, это - динамичность трудового законодательства, что обязывает каждого постоянно отслеживать новации.

В-третьих, это – сложные межотраслевые связи трудового права, что предполагает знание гражданского законодательства, административного, государственного, гражданско-процессуального законодательства.

В этой связи студент должен максимально рационально использовать ограниченное количество учебных часов, которое выделяется учебными планами на эту дисциплину. Основные задачи лекционного курса состоят в том, что его результатом должно стать четкое усвоение каждым студентом правовой политики государства в сфере труда. С этой позиции в лекционном материале должны быть раскрыты принципиально важные положения основных разделов трудового права: общая часть и особенная часть.

По темам предусмотрены практические занятия, на которых происходит закрепление лекционного материала путем применения его к конкретным задачам и отработка навыков работы с нормативным материалом, в том числе социально-партнерскими и локальными нормативными актами, и судебной практикой.

Практические занятия имеют целью выработку практических навыков работы с трудовым законодательством. В этой связи важное место отводится решению практических казусов. Задачи студентами решаются в письменном виде с обоснованием решения, юридической квалификацией дела. Студент, на базе прослушанных по трудовому праву лекций, должен приобрести навыки и умение самостоятельного поиска и формирования источниковой базы для решения конкретной практической ситуации. Значительную помощь в таком поиске оказывают справочно-консультационные системы "Консультант плюс", "Гарант", официальные сайты судов.

Изложенные в задачах и заданиях ситуации следует внимательно проанализировать, затем исходя из полученных теоретических знаний определить, какие обстоятельства в данной ситуации являются главными для принятия решения, какие условия дополнительно должен выяснить юрист при разрешении этого казуса. Затем изучить нормативные источники (законы, подзаконные акты), ненормативные источники, например, письма, разъяснения Министерства труда и социальной защиты, обязательно обращение к судебной практике. Решение задачи должно быть аргументировано,.

Примеры решения задач разбираются на практических занятиях, при необходимости по наиболее трудным темам проводятся дополнительные консультации. Основная цель решения задач – помочь усвоить фундаментальные понятия и основы трудового права. Для решения всех задач необходимо знать и понимать лекционный материал. Поэтому в процессе изучения дисциплины рекомендуется регулярное повторение пройденного лекционного материала. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо дома еще раз прорабатывать и при необходимости дополнять информацией, полученной на консультациях, практических занятиях или из учебной литературы. На практических занятиях преподаватель проводит опрос по основным вопросам темы, либо по этим вопросам проводится письменный диктант (не более 10-15 мин.).

Необходимая составляющая усвоения студентами материала – это применение интерактивных методов обучения (деловых (ролевых) игр, мозговых атак и др). Задания студенты получают заранее, проводят по ним самостоятельную подготовку. Деловая игра, дискуссия, дебаты проводятся на практическом занятии под руководством преподавателя.

Еженедельно преподавателем в установленные часы проводятся индивидуальные консультации по читаемому курсу.

Дисциплина предусматривает в конце курса сдачу зачета. Зачет принимается в письменной форме и включает тестовое задание из 10 вопросов по темам дисциплины.

Освоить вопросы, излагаемые в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» самостоятельно студенту крайне сложно. Это связано со сложностью изучаемого материала и большим объемом курса. Поэтому посещение всех аудиторных занятий является совершенно необходимым. Без упорных и регулярных занятий в течение семестра сдать зачет по итогам изучения дисциплины студенту практически невозможно.

Рекомендации по работе над лекционным материалом

Эта работа включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующий анализ лекционного материала.

При этом под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо: устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. В частности, конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения.

В свою очередь, слушая лекцию, студент должен сконцентрировать свое внимание на фиксации лекционного материала, стараясь максимально подробно записать содержание лекции.

Несмотря на то, что при конспектировании лекции главной задачей является фиксация ее содержания, а не ее осмысление, тем не менее в процессе конспектирования студент должен стараться выделять (иным цветом, более крупным шрифтом и т.п.) в тексте конспекта ключевые слова и основные понятия, определяемые лектором. Использование таких навыков в значительной степени облегчает последующую работу над анализом текста лекции и подготовку к экзамену.

Кроме того, при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделить поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование дополнительных письменных источников, а также работу, которую не удалось сделать во время записи лекции: прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установит логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации.

Подготовка к текущим семинарским занятиям.

Подготовка к текущим семинарским занятиям, прежде всего, предполагает работу с рекомендованной преподавателем литературой. Поскольку практические (семинарские) занятия проводятся в активной форме и не предполагают репродуктивного воспро-

изведения материала, то для участия в семинарских занятиях необходимо усвоение и понимание изучаемых в рамках дисциплины правовых явлений. Для этого студенту рекомендуется внимательно прочитать предлагаемую литературу с выделением наиболее значимых позиций и положений.

Самостоятельная работа с источниками литературы предполагает соблюдение ряда правил, позволяющих организовать ее наиболее эффективно. Прежде всего, такая работа предполагает не механическое заучивание текста, а сознательное усвоение прочитанного, его осмысление. Для этого работа с источником литературы должна быть организована в определенной последовательности.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением источника, содержанием предисловия или введения. Это дает общее представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге, позволяет определить, какой конкретно материал из текста источника необходим для работы. Следующий этап — чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу (соответствующий раздел книги) с начала до конца, чтобы получить о ней (о нем) цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление прочитанного текста, критического материала и позитивного изложения, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т. д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов, умению активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, навыкам вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее. В этой связи полезно познакомиться с правилами библиографической работы в библиотеках учебного заведения.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного (конспектирование). Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать и закрепить их в памяти, а при необходимости и вновь обратиться к ним. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

Конспектирование — один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя на практике общих правил:

- Главное в конспекте не его объем, а его содержание: в нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника. При этом умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами является важным навыком для составления конспекта.

- Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной (текст, составление схем на основе текста), она может изменяться в зависимости от характера источника конспектирования. Однако начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.

- Конспект не должен быть безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры необходимо выделять цветным подчеркиванием, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно фиксировать на полях конспекта, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

В тех случаях, когда семинарское занятие предполагает решение практических казусов, самостоятельная работа по подготовке к нему должна включать в себя и ознакомление студента с соответствующими нормативными правовыми актами, а также Интернет-ресурсами, рекомендованными преподавателем по конкретной теме. Каждый казус представляет собой практическую жизненную ситуацию, возникающую в определенной право-

вой сфере, поэтому решение казуса следует начинать с определения вида и отраслевой принадлежности правовых отношений, в рамках которых эта ситуация возникла. Следующим этапом в решении казуса является подбор нормативного акта, в котором содержатся нормы, регулирующие соответствующие правоотношения. Завершающим этапом решения казуса является правовая оценка предложенной в нем практической ситуации с точки зрения норм действующего трудового законодательства.

Кроме того, в ходе обсуждения на семинарских занятиях теоретических вопросов темы, а также решений казусов студенту рекомендуется при необходимости фиксировать на полях конспекта соответствующей лекции либо на отдельной странице тетради дополнительную информацию.