

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное учреждение
Высшего профессионального образования
«Тихоокеанский государственный университет»

Т Р У Д О В О Е П Р А В О

Методические указания к изучению курса для студентов, обучающихся
по направлению бакалавриата 030900.62 «Юриспруденция»
(профиль гражданско-правовой) и по специальностям 030501.65
«Юриспруденция», 030901.65 «Правовое обеспечение национальной
безопасности» (специализация гражданско-правовая)

Хабаровск
Издательство ТОГУ
2013

УДК 349 (076.5)

Трудовое право: методические указания к изучению курса для студентов, обучающихся по направлению бакалавриата 030900.62 «Юриспруденция» (профиль гражданско-правовой) и по специальностям 030501.65 «Юриспруденция», 030900.65 «Правовое обеспечение национальной безопасности» (специализация гражданско-правовая) // сост. Н. С. Махарадзе. – Хабаровск : Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2013. – 37 с.

Методические указания составлены на кафедре «Гражданское право и предпринимательская деятельность». В них содержатся основные сведения по организации самостоятельной работы студентов при изучении курса и при подготовке к семинарским и практическим занятиям, тематика контрольных работ, указания к ее выполнению, вопросы для самоконтроля, проверочный тест, словарь терминов по дисциплине, список рекомендуемой литературы.

Печатается в соответствии с решениями кафедры «Гражданское право и предпринимательская деятельность» и методического совета юридического факультета.

© Тихоокеанский государственный

ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К СЕМИНАРСКИМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Большое значение при изучении трудового права имеет правильно организованная самостоятельная работа студентов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, студент должен точно представлять, что требуется от него при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими пояснениями. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснованные суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда обосновал принятую точку зрения или правовую позицию студент правовыми нормами и доказал их правильность, ответ можно считать полным.

При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и наконец решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Семинарские и практические занятия нацелены на изучение правоприменительной практики, составление судебных документов, разъяснений судебной практики, а также на практическое применение норм права, на развитие способности работы с нормативно-правовыми актами и др.

Самостоятельная работа студентов должна обеспечить выработку навыков самостоятельного творческого подхода к решению научно-исследовательских задач, дополнительную проработку основных положений дисциплины, приобретение навыков работы с научной юридической литературой.

1. ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ИХ ВЫПОЛНЕНИЮ

Студенты, получающие второе высшее образование, обучающиеся по заочной и заочной ускоренной форме, изучают трудовое право в течение одного семестра и сдают экзамен. Ему предшествует выполнение и защита контрольной работы.

При выполнении контрольной работы студенты должны дать развернутые и четкие ответы на поставленные вопросы, которые должны содержать обоснование со ссылками на нормативно-правовые акты, судебную практику. Необходимо также дать определения ключевым понятиям вопроса.

Вариант контрольной работы выбирается студентом по последней цифре зачетной книжки. В каждом варианте контрольной работы предусмотрены теоретический вопрос и задачи. Теоретический вопрос предполагает изучение студентом учебников и учебных пособий по соответствующим темам и разделам курса. При написании необходимо учитывать изменения, происходящие в законодательстве. Непосредственному решению задач должно предшествовать всестороннее изучение законодательного материала и соответствующих разделов рекомендованной учебной литературы. Это позволит преподавателю выяснить, насколько студент умеет пользоваться нормами права и соответствующими статьями нормативно-правовых актов для решения конкретных практических ситуаций.

2. ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

ВАРИАНТ 1

Теоретический вопрос

Предмет, метод и система трудового права.

Задачи

1. Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с Институтом повышения квалификации. По этому договору он обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить

учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

2. Учащийся девятого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой работала сама, принять сына на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать.

Вправе ли директор отказать Петрову в приеме на работу? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

3. Первичная профсоюзная организация средней школы обратилась в районный департамент образования с предложением о заключении коллективного договора. Представитель департамента сообщил в письменной форме выборному профсоюзному органу школы, что департамент образования, несмотря на то что осуществляет финансирование школы, работодателем не является, поэтому коллективный договор заключить не может.

Дайте правовую оценку позиции департамента образования. С кем следует вступить в коллективные переговоры профкому школы?

Методические указания

Данное задание предполагает изучение студентом теоретических основ трудового законодательства. Необходимо определить предмет отрасли права, методы ее регулирования. Особое внимание следует уделить методу единства и дифференциации регулирования трудовых правоотношений. Определяя принципы трудового права, рекомендуется сопоставить их с конституционными принципами и гарантиями права на труд.

Большое значение имеет уяснение студентом соотношения трудового права с другими отраслями права, в частности, с гражданским правом, по вопросам договорных правоотношений, связанных с применением труда.

ВАРИАНТ 2

Теоретический вопрос

Трудовые правоотношения.

Задачи

1. Комиссаров заключил договор с администрацией стадиона «Торпедо», по которому его бригада обязывалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета Комиссаров потребовал выплаты всем членам бригады вознаграждения за сверхурочные работы. Однако администрация отказалась, ссылаясь на то, что, хотя Комиссаров и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор между Комиссаровым и администрацией стадиона? Какова природа возникших правоотношений?

2. Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой.

В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

3. Сидоров нанял бригаду работников для ремонта своей квартиры, подписав трудовой договор с ее бригадиром, в котором для членов бригады было установлено рабочее время, они были обязаны выполнять указания Сидорова по порядку проведения ремонта и для них определялись трудовые функции. По окончании работ Сидоров расплатился с бригадиром, который по своему усмотрению расплатился с членами своей бригады.

Дайте оценку данной ситуации.

Методические указания

При ответе на вопрос должен быть проведен анализ трудовых правоотношений и их содержания. Прежде всего студентам следует определить круг участников трудового правоотношения и их правовой статус. Субъекты трудового правоотношения следует характеризовать по вопросам правоспособности, дееспособности, деликтоспособности и трудоспособности.

ВАРИАНТ 3

Теоретический вопрос

Коллективные договоры и соглашения.

Задачи

1. Из первичной профсоюзной организации ОАО «Перва» выделился новый профсоюз – профсоюз работников «Прикладная химия», который зарегистрировался в Минюсте России как территориальная организация. Первичная профсоюзная организация ОАО «Перва» считает, что профсоюз работников «Прикладная химия» не имеет права участвовать в ведении переговоров о заключении коллективного договора ОАО «Перва».

Кто прав в этой ситуации? Дайте полный и обоснованный ответ.

2. К работодателю обратилась Князева, мать двоих детей, с просьбой установить для нее скользящий (гибкий) график работы, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с её работой. Директор организации отказал в просьбе Князевой, ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка возможность такого режима работы не установлена, кроме того, он не знает, как и на основании чего будут при таком режиме производиться учет её рабочего времени и соответственно оплата труда.

Законна ли просьба работницы? В чем суть скользящего (гибкого) графика работы? В отношении, каких категорий работников и на основании чего допускается его установление? Как производится учет рабочего времени при скользящем (гибком) графике работы?

3. В первичную профсоюзную организацию обратились работники – не члены профсоюза с просьбой представлять их интересы при заключении нового коллективного договора. Руководитель профсоюза согласился, но поставил условие, что в договоре будет оговорена сумма за предоставленные услуги по представлению интересов.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Методические указания

Социально-партнерские правоотношения имеют определенную историю развития и значение в РФ. Студентам необходимо установить место социально-партнерских отношений в системе трудовых правоотношений, определить виды основных документов, закрепляющих данные правоотношения на предприятии, в отрасли и в государстве в целом. Особое внимание следует

уделить процедуре заключения коллективных трудовых договоров, тарифных, отраслевых и генерального соглашений.

ВАРИАНТ 4

Теоретический вопрос

Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Задачи

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-й 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?

2. Безработный Смирнов в течение 3 месяцев не получал пособие по безработице. На все его обращения в районный и городской центры занятости за пособием ему отвечали, что нет денег, поскольку они не перечислены из федерального бюджета. Смирнов подал исковое заявление в районный суд с просьбой взыскать в его пользу с районного центра занятости пособие по безработице за 3 месяца и дополнительно взыскать 10 тыс. р. в виде компенсации морального вреда. Представитель центра занятости в суде пояснил, что иск нужно предъявлять к Министерству финансов Российской Федерации, так как деньги не поступили по его вине.

Какой орган несет ответственность перед безработным Смирновым?

3. Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. р. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 р. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75 % его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Методические указания

Занятость и трудоустройство населения имеют определенное значение для

правового и социального развития общества. Студентам следует определить статус безработного лица, формы государственного обеспечения его гарантиями на время поиска работы, а также изучить основания утраты данного статуса. Необходимо уделить внимание программам государственного обеспечения занятости и трудоустройства.

ВАРИАНТ 5

Теоретический вопрос

Трудовой договор.

Задачи

1. С работницей заключен трудовой договор с испытательным сроком. Работница не выдержала испытания и была уволена согласно ст. 71 ТК РФ. Через месяц работница обратилась с просьбой о восстановлении ее на работе, так как на момент заключения трудового договора она была беременна, о чем и предъявила справку. Работодатель отказал в удовлетворении просьбы работницы, так как при заключении трудового договора и установлении испытательного срока он не был поставлен в известность работницей о ее беременности. Работница обратилась в Федеральную инспекцию труда о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Правомерен ли отказ работодателя?

2. По приказу начальника управления бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, отсутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте.

В каком порядке работодатель должен оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?

3. Петров был предупрежден об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ в соответствии со ст. 180 ТК РФ за два месяца. Но руководитель организации в нарушение ст. 82 Кодекса не сообщил в письменной форме о возможном расторжении трудового договора с Петровым профсоюзному органу.

Является ли это нарушением порядка увольнения и, соответственно, влечет ли восстановление работника на работе?

Методические указания

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений, в связи с чем необходимо определить место трудового договора в системе отрасли. В работе должна быть изложена подробная классификация видов трудовых договоров, характеристика их существенных и факультативных условий. Особое внимание студенты должны уделить переводам работников, их видам и правовым последствиям, отличительным особенностям переводов и перемещений.

ВАРИАНТ 6

Теоретический вопрос

Рабочее время и время отдыха.

Задачи

1. С 11 по 13 февраля 2011 г. работник ОАО «Общество» Касатонов брал отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. Продолжительность отпуска составила три дня. А 12 августа 2011 г. он опять подал заявление о предоставлении ему на пять дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка.

Обязано ли ОАО «Общество» предоставить ему отпуск до 16 августа 2009 г. включительно?

2. 14 января 2010 г. Парамонов устроился на работу водителем маршрутного такси в ООО «Трек». С 11 по 14 февраля 2010 г. он брал отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. 15 февраля, 11 марта и 3 мая 2010 г. администрация ООО «Трек» отстраняла Парамонова от работы, так как он появлялся на работе в нетрезвом виде.

Время, когда работник находился в отпуске без сохранения зарплаты, инспектор отдела кадров ООО «Трек» включила в стаж для предоставления ежегодного отпуска Парамонову. А три дня, когда администрация отстраняла Парамонова от работы, не включила в стаж, который дает право на отпуск.

Когда у работника возникает право взять отпуск: с 14 июня, 18 июня или в другой день?

3. Работник с письменного согласия, но без издания приказа начальником цеха был привлечен к сверхурочной работе в течение четырех часов после

окончания рабочей смены. Профсоюзная организация посчитала, что нарушено трудовое законодательство.

Каким образом организуют сверхурочные работы и требуется ли для этого участие профсоюзной организации?

Методические указания

Время труда и время отдыха работников следует рассматривать с позиции конституционных гарантий трудовых прав граждан. Студенты должны отразить в работе различные основания предоставления работнику неполного и сокращенного рабочего времени, а также гарантии, установленные государством для компенсации нарушения режима труда. В работе также должны быть рассмотрены вопросы предоставления времени отдыха работнику: перерывов на обед, перерывов между рабочим временем, предоставления отпусков, праздничных и выходных дней.

ВАРИАНТ 7

Теоретический вопрос

Правовое регулирование заработной платы.

Задачи

1. В коллективном договоре агропромышленного комплекса «Восход» предусмотрено, что заработная плата в денежной форме выплачивается один раз в год после окончательного подсчета прибылей и убытков. До этого времени работники вправе на основании заявления выписывать сено, солому, комбикорм и другие сельхозпродукты в счет будущей зарплаты. Продукция работникам АПК отпускается по оптовым ценам.

Дайте оценку правомерности включения в коллективный договор порядка отпуска продукции по оптовым ценам.

2. Бухгалтер Косарева в период подготовки квартального отчета в течение недели каждый день задерживалась на работе до 21 часа. Когда она обратилась к руководству с просьбой оплатить ей 15 часов сверхурочной работы, заместитель директора по экономике отказался оплачивать сверхурочную работу, поскольку бухгалтер Косарева задерживалась на работе по собственной инициативе, приказ о привлечении ее к сверхурочной работе никто не издавал.

Каким образом оплачиваются сверхурочные работы? Подлежит ли оплате переработка бухгалтера Косаревой?

3. В связи с задержкой выплаты заработной платы на 20 дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не приходил на свое рабочее место в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, ее индексации с учетом инфляции, взыскании морального вреда и оплаты в случае приостановки работы.

Какое решение должен принять суд? Вправе ли программист не выходить на работу в период ее приостановки?

Методические указания

Рекомендуется дать определение заработной платы, разъяснить методы ее правового регулирования. В работе должны получить освещение вопросы классификации заработной платы, основания ее выплаты и назначения. Необходимо указать рычаги повышения заработка работника, в том числе посредством повышения квалификации, норм выработки и т. д. определить значение правового регулирования минимального размера оплаты труда, порядок его установления и изменения.

ВАРИАНТ 8

Теоретический вопрос

Трудовая дисциплина.

Задачи

1. Работнику ООО «Метиз», совершившему дисциплинарный проступок, был объявлен выговор с предупреждением о последующем увольнении. Предварительно работодатель затребовал от работника объяснение, тот дал в трехдневный срок. Работодатель издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Работник был ознакомлен с ним под роспись на второй день после издания приказа.

Соответствует ли порядок наложения дисциплинарного взыскания требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

2. В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95 % персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;

2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;

3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 25 р. за минуту опоздания или работник лишается 1/10 части месячной премии;

4) определен список причин, которые считаются уважительными для п. 5 и подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка Трудовому кодексу Российской Федерации?

2. Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2012 г. объявить Иванову выговор и уволить».

Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?

Методические указания

Работу необходимо начать с указания видов юридической ответственности и определения места дисциплинарной ответственности. Наибольшее значение имеет уяснение студентами порядка наложения дисциплинарного взыскания и его снятия. Также в работе следует осветить порядок поощрений работников и социально-правовое значение дисциплинарных взысканий и поощрений.

ВАРИАНТ 9

Теоретический вопрос

Защита трудовых прав работника.

Задачи

1. На заседании профсоюзного комитета завода «Салют» было принято решение о необходимости создания на заводе комиссии по трудовым спорам (КТС). Выписка из протокола заседания была направлена директору, но он ответил, что завод является закрытым акционерным обществом и в соответствии с уставом решение таких важных вопросов отнесено к компетенции собрания акционеров.

Возможно ли создание КТС в акционерном обществе?

2. Водитель Михайлов обратился в КТС в феврале 2011 г. с заявлением о снятии с него дисциплинарного взыскания, которое было на него наложено 6 августа 2010 г. за срыв пломбы со спидометра его автомобиля. Секретарь КТС отказалась принять от водителя заявление, поскольку с момента объявления ему взыскания прошло более трех месяцев. Водитель пояснил, что он не знал о наложенном на него дисциплинарном взыскании. Ему об этом стало известно лишь в конце января 2011 г., когда вышел приказ о выплате всем рабочим вознаграждения по итогам работы за год, а его лишили этого вознаграждения из-за неснятого дисциплинарного взыскания.

Подлежит ли рассмотрению в КТС заявление водителя Михайлова?

3. Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен решать свой трудовой конфликт в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

Методические указания

Защитная функция трудового права предполагает среди прочего принятие эффективных мер по защите трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Ст. 1 ТК РФ в качестве одной из целей трудового законодательства признает защиту прав и интересов работников и работодателей. Студентам необходимо дать понятия защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников, а также раскрыть основные способы их защиты. Для успешного уяснения темы студенты должны рассмотреть в данном вопросе: 1) понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права; 2) государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права; 3) защиту трудовых прав работников профессиональными союзами.

ВАРИАНТ 10

Теоретический вопрос

Индивидуальные и коллективные трудовые споры

Задачи

1. При подготовке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требование о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них очень грязная и напряженная работа. Руководство станкостроительного завода пояснило, что у всех рабочих работа трудная и грязная. Но в цехах имеется душ и выдается спецодежда. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска завод не имеет возможности. К тому же это не предусмотрено законодательством. Тогда представители рабочих токарного цеха объявили, что они будут готовить забастовку.

Оцените правомерность действий рабочих токарного цеха и возможность проведения ими забастовки.

2. На конференции трудового коллектива депо «Сортировочная» 10 февраля было выдвинуто требование об увеличении заработной платы с 1 марта на 20 % и индексации зарплаты за первые два месяца года на 12 %, т.е. на индекс инфляции за прошлый год. Эти требования рассматривались примирительной комиссией, но соглашение достигнуто не было. Директор и его представители отказались от приглашения посредника и создания трудового арбитража, поскольку требования работников не могут быть удовлетворены.

На конференции коллектива работников депо 20 февраля принято решение о начале бессрочной забастовки с 10 марта. При этом были утверждены предложения по минимуму необходимых для депо работ. Директор поставлен в известность 21 февраля, а 22 февраля он обратился в суд с иском о признании объявленной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что депо входит в систему железных дорог, где забастовки запрещены.

Какое решение должен вынести суд?

Методические указания

Выполнение контрольной работы на данную тему требует от студентов знания норм не только трудового, но и гражданского процессуального права. Необходимо определить причины возникновения трудовых конфликтов, их виды, подведомственность и подсудность данной категории дел, уяснить процессуальные особенности их рассмотрения.

3. ПРОВЕРОЧНЫЙ ТЕСТ ПО КУРСУ

(Предложенные варианты ответов предполагают один правильный)

1. *Трудовое законодательство не регулирует:*

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

2. *Укажите одну из особенностей метода трудового права:*

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно-властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора.

3. *В Трудовом кодексе Российской Федерации:*

- а) в отдельной статье отражен метод правового регулирования трудового права;
- б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
- в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

4. *Принцип трудового права имеет:*

- а) гипотезу, диспозицию, санкцию;
- б) имеет только диспозицию и санкцию;
- в) не имеет общепризнанной структуры.

5. *Источник трудового права – это:*

- а) правовой обычай;
- б) коллективный договор;
- в) трудовой договор.

6. *Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:*

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

7. *Стороной трудового отношения является:*

- а) филиал юридического лица;

- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представительство юридического лица.

8. *Социальное партнерство – это:*

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

9. *Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:*

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

10. *Действие коллективного договора распространяется:*

- а) на всех работников организации;
- б) только на членов профсоюза, который добился его заключения;
- в) только на тех, кто проголосовал за его заключение.

11. *Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:*

- а) не обязаны вступать в переговоры;
- б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
- в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

12. *Занятыми считаются:*

- а) домохозяйка;
- б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
- в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

13. *Участие граждан в общественных работах допускается:*

- а) только с согласия гражданина;
- б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;
- в) только по решению центра занятости населения.

14. *Срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более ... лет:*

- а) трех;
- б) четырех;

в) пяти.

15. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

- а) получить его согласие в письменной форме;
- б) издать приказ в письменной форме;
- в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

4.ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

(для подготовки к экзамену)

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права как отрасли права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли права и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства. Тенденции его развития.
7. Роль и основные функции трудового права на современном этапе.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
12. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
15. Отраслевые принципы трудового права.
16. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.

17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
20. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
21. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
22. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
23. Система правоотношений в науке трудового права.
24. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.
25. Содержание трудового правоотношения.
26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
27. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Их субъекты и содержание.
28. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
29. Основные принципы социального партнерства.
30. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
31. Коллективный договор: понятие, стороны, его значение в условиях рыночной экономики.
32. Структура и содержание коллективного договора.
33. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
34. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
35. Участие работников в управлении организацией.
36. Ответственность сторон социального партнерства.
37. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
38. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
39. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
40. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
41. Запрещение дискриминации в сфере труда.

42. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско–правовых договоров о труде.
43. Стороны трудового договора.
44. Содержание трудового договора.
45. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
46. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
47. Трудовая книжка и ее значение.
48. Виды трудовых договоров.
49. Срочный трудовой договор.
50. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
51. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
52. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
53. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
54. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
55. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
56. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
57. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
58. Особенности регулирования труда надомников.
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
60. Особенности регулирования труда педагогических работников.
61. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
62. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
63. Понятие и виды переводов на другую работу.
64. Временный перевод на другую работу.

65. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
66. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
67. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
68. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
69. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
70. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
71. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
72. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
73. Защита персональных данных работника.
74. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
75. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.
76. Понятие и виды рабочего времени.
77. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
78. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
79. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
80. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация.
81. Понятие и виды времени отдыха.
82. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
83. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
84. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
85. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
86. Тарифная система и ее элементы. Права работодателя по организации оплаты труда.
87. Формы и системы заработной платы.
88. Формы материального стимулирования труда работников: премии, воз-

награждения по итогам работы за год.

89. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда и ее государственные гарантии.
90. Ограничение удержаний из заработной платы.
91. Нормирование труда.
92. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
93. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
94. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
95. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие и их виды.
96. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
97. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
98. Поощрения за труд и порядок их применения.
99. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
100. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
101. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основание и условия.
102. Ограниченная материальная ответственность работника.
103. Полная материальная ответственность работника.
104. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его взыскания.
105. Материальная ответственность работодателя перед работником.
106. Понятие и содержание охраны труда как института трудового права.
107. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
108. Обязанности работника в области охраны труда по организации охраны труда.
109. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
110. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права.

111. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
112. Самозащита работниками трудовых прав.
113. Понятие, причины и виды трудовых споров.
114. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие.
115. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
116. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
117. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
118. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о переводах на другую работу и увольнениях работников.
119. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
120. Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.
121. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их рассмотрения.
122. Порядок образования примирительных органов.
123. Сроки при разрешении коллективных трудовых споров.
124. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
125. Международная организация труда (МОТ): ее цели и задачи.

5. СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Аккордная система оплаты труда – система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по расценкам за выполнение целого комплекса работ (аккордное задание), а не за входящую в него конкретную производственную операцию.

Безопасные условия труда – это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Безработные (в соответствии со стандартами международной организации труда – МОТ) – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т. е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации организации или работодателю, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела (поиск земли, зданий, машин и оборудования, сырья, финансовых ресурсов, обращение за разрешениями, лицензиями и т. п.); в) были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели. Обучающиеся в образовательных учреждениях, пенсионеры и инвалиды учитывались в качестве безработных, если они не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Информация об общей численности безработных приведена по данным ежемесячного обследования населения по проблемам занятости. Отношение численности безработных к численности экономически активного населения (занятых и безработных), рассчитанное в процентах, характеризует уровень безработицы.

Безработные, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости населения – трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), проживающие на территории РФ, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости населения по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней. Информация о численности безработных, получивших официальный статус в государственных учреждениях службы занятости, разрабатывается Федеральной службой по труду и занятости населения.

Больничный лист – (листок нетрудоспособности) многофункциональный документ, необходимый для: – освобождения от работы в случае временной нетрудоспособности; – начисления пособия по временной нетрудоспособности.

Величина прожиточного минимума представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина по РФ установлена

федеральным законом от 31 марта 2006 г. № 44–ФЗ «О потребительской корзине в целом по РФ».

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

Гибкое рабочее время – режим рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Гигиена труда – система обеспечения здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические и иные мероприятия.

Естественное движение населения – обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем. К естественному движению населения относят также браки и разводы. Хотя они не меняют численность населения, но учитываются в том же порядке, что и рождения и смерти.

Индекс физического объема платных услуг – относительный показатель, характеризующий изменение объема платных услуг населению в текущем периоде по сравнению с базисным. Этот индекс показывает, на сколько увеличился объем платных услуг населению в результате изменения только его физического объема при исключении влияния динамики цен.

Индекс производства продукции сельского хозяйства – относительный показатель, характеризующий изменение объема производства сельскохозяйственной продукции в сравниваемых периодах. Для исчисления индекса производства продукции сельского хозяйства используется показатель ее объема в сопоставимых ценах предыдущего года.

Индекс потребительских цен характеризует изменение во времени общего уровня цен и тарифов на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Измеряет отношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг в ценах предыдущего периода.

Заявленная работодателями потребность в работниках – число вакансий (требуемых работников), сообщенных работодателями в государственные учреждения службы занятости населения.

Неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин – неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.) (п. 35 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Дисциплинарное взыскание – замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям за совершение работником дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Неполное рабочее время – может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.

Охрана труда – это система законодательных актов, социально–экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно–профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. По письменной просьбе

работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Просроченная задолженность по заработной плате – считаются фактически начисленные работникам суммы заработной платы (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний), но не выплаченные в срок, установленный коллективным договором или договором на расчетно-кассовое обслуживание, заключенным с банком. В сумму просроченной задолженности включаются переходящие остатки задолженности, не погашенные на отчетную дату, и не включается задолженность на внутримесячные даты (аванс).

Повременная система оплаты труда – система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифным ставкам (окладам), установленным штатным расписанием, в зависимости от отработанного за учетный период времени.

Реальная заработная плата характеризует покупательскую способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом. Для этого рассчитывается индекс реальной заработной платы путем деления индекса номинальной начисленной заработной платы на индекс потребительских цен за один и тот же временной период.

Реальные денежные доходы населения характеризуют изменение денежных доходов в сравниваемых периодах в сопоставимых ценах (с корректировкой на индекс потребительских цен). Денежные доходы населения включают доходы лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, выплаченную заработную плату (начисленную заработную плату, скорректированную на изменение задолженности) наемных работников, пенсии, пособия, стипендии и другие социальные выплаты, доходы от собственности в виде процентов по вкладам, ценным бумагам, дивидендов и другие доходы.

Совместительство – выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за период исчисляется делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в периоде. В фонд заработной платы включаются начисленные суммы в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, доплаты и надбавки, премии и единовременные поощрения, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовая книжка предъявляется работником при заключении трудового договора по основному месту работы и хранится там в течение всего периода работы до его увольнения. Если работник только начинает трудовую деятельность и у него нет трудовой книжки, ее необходимо завести.

Условиями труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

6. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Об отмене уголовных санкций за нарушение трудовых договоров трудящимися коренного населения : конвенция № 104 Международной организации труда (Женева, 21 июня 1955 года) (в ред. от. 22.08.2013) // <http://www.a-z.ru/women/texts/konvr.htm>
2. Конституция Российской Федерации. – М. : Юрист, 2012. – 48 с.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М. : Юристь, 2013. – 251 с.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. – М. : Юристъ, 2013. – 108 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Юристъ, 2013. – 67 с.
6. *Об уполномоченном по правам человека в Российской Федерации* : федер. конституц. закон РФ от 26.02.1997 № 1–ФКЗ (в ред. от 10.06.2008) // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 9. – Ст.1011.
7. *Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний* : федер. закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ (в ред. от 05.04.2013) // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 1. – Ст. 164.
8. *О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию* : федер. закон от 15.08.1996 № 114–ФЗ (в ред. от 03.08.2013) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 34. – Ст. 4029; Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 27. – Ст. 3477.
9. *Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)* : федер. закон от 27.07.2010 № 193–ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // Российская газета. – 2013. – № 163. – Ст. 1245.; Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 30 (Ч. 1). – Ст. 4066.
10. *О занятости населения в РФ* : закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (в ред. от 11.07.2012) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. – 1991. – № 18. – Ст. 565; Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 29. – Ст. 4296.
11. *О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»* от 19 февр. 1993 г. (в ред. от 24.06.2009) : закон РФ // ВВС РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551; Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 30. – Ст. 3739.
12. *О социальном партнерстве в сфере труда* : закон Хабаровского края от 31.03.1999 № 114 (в ред. от 24.02.2010) // Сборник нормативных актов Законодательной Думы Хабаровского края. – 1999. – № 3. – Ст. 1342.
13. *Об образовании* : закон РФ от 10.07.1992 № 3266–1 (в ред. от 18.07.2011) // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 150; СЗ РФ. – 2010. – № 46. – Ст. 5918.
14. *Об основах охраны труда в РФ* : закон РФ от 17 июля 1999 г. // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 29. – Ст. 3702.

15. *О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании* : закон РФ от 02.07.1992 № 3185–1 (в ред. от 21.11.2011) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 48. – Ст. 6727.
16. *О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов* : федер. закон от 02.08.1995 № 122–ФЗ (в ред. от 21.11.2011) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 48. – Ст. 6727.
17. *Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством* : федер. закон от 29.12.2006 № 255–ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7601
18. *Об основах обязательного социального страхования* : федер. закон от 16.07.1999 № 165–ФЗ (в ред. от 11.07.2011) // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 49. – Ст. 6409.
19. *О ветеранах* : федер. закон от 12.01.1995 № 5–ФЗ (в ред. от 01.07.2013) // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 14. – Ст. 1654.
20. *О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности* : федер. закон от 12.01.1996 № 10–ФЗ (в ред. от 28.12.2010) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 1. – Ст. 16.
21. *О дополнительных мерах по обеспечению прав и защиты интересов несовершеннолетних граждан Российской Федерации* : указ Президента РФ от 13.04.2011 № 444 (в ред. от 29.06.2013)
22. *О компенсационных выплатах лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами* : указ Президента Российской Федерации от 26.12.2006 № 1455 (в ред. от 13.05.2008) // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 1 (Ч.1). – Ст. 201.
23. *О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний* : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2011. – № 5. – С.4–7.
24. *О порядке организации работы по заключению трудовых договоров и аттестации руководителей краевых государственных унитарных предприятий и краевых государственных учреждений и признании утратившими силу отдельных постановлений губернатора Хабаровского края* : постановление

губернатора Хабаровского края от 27.11.2008 № 166 (в ред. от 11.10.2010) // Собрание законодательства Хабаровского края. – 2008. – № 11(76) (Ч. 2). – Ст. 123.

25. *О единовременных компенсационных выплатах медицинским работникам в 2013 году* : постановление правительства Хабаровского края от 05.08.2013 № 215–пр // не опубликовано

Основная литература

1. *Амаглобели, Н. Д.* Трудовое право : учеб. для вузов / Н. Д. Амаглобели, [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 503 с.
2. *Андрияхина, А. М.* Защита трудовых прав граждан : практ. пособие / А. М. Андрияхина, К. О. Гущина. – М. : Дашков и К, 2008. – 216 с.
3. *Волоскова, М. В.* Рабочее время и время отдыха : практ. пособие / М. В. Волоскова. – М. : Издат дом АТиСО, 2008. – 317 с.
4. *Глисков, А. А.* Трудовые споры и конфликты. Порядок обращения в суд. Примеры процессуальных документов / А. А. Глисков, А. Г. Глисков, А. И. Забейворота; под ред. С. Н. Бабурина. – М. : Книжный мир, 2010. – 192 с.
5. *Желтов, О. Б.* Трудовое право : учебник / О. Б. Желтов. – М. : Флинта : НОУ ВПО «МПСИ», 2012. – 438 с.
6. *Орловский, Ю. П.* Трудовое право России : учеб. для вузов / Ю. П. Орловский, Д. Л. Кузнецов, А. Ф. Нуртдинова / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М. : КОНТРАКТ, 2010. – 666 с.
7. *Рыженков, А. Я.* Трудовое право : краткий курс лекций / А. Я. Рыженков. – М. : Юрайт, 2011. – 208 с.
8. *Смоленский, М. Б.* Трудовое право Российской Федерации : учеб. для вузов (спец. «Юриспруденция») / М. Б. Смоленский. – М. : Дашков и К, 2012. – 384 с.
9. *Трудовое право* : учеб. для вузов (спец. «Юриспруденция») / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : Проспект, 2011. – 624 с.
10. *Трудовое право* : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Н. Д. Амаглобели [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. – М. : ЮНИТИ–ДАНА : Закон и право, 2010. – 503 с.
11. *Трудовое право* России : практикум / отв. ред. И. К. Дмитриева, А. М. Куренной. – М. : Юстицинформ : Издат. дом «Правоведение», 2011. – 792 с.

Дополнительная литература, статьи, монографии

1. *Авдеев, В. В.* Компенсации работникам: трудовой договор (отношения) при вахтовом методе / В. В. Авдеев // *Налоги (газета)*. – 2013. – № 21. – С. 11–13.
2. *Азаров, Г. П.* Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Г. П. Азаров // *Кадровый вопрос*. – 2013. – № 7. – С. 6–8.
3. *Акиньшин, М. В.* Фриланс по трудовому договору / М. В. Акиньшин // *Практическая бухгалтерия*. – 2013. – № 6. – С. 3–4.
4. *Астахова, Ю.* Трудовой договор с определенным сроком / Ю. Астахова // *Экспресс-бухгалтерия*. – 2013. – № 26. – С. 4.
5. *Батусова, Е. С.* Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев / Е. С. Батусова // *Право и экономика*. – 2013. – № 1. – С. 9.
6. *Берг, О.* Азбука трудового договора / О. Берг // *Кадровый вопрос*. – 2013. – № 7. – С. 5–8.
7. *Буянова, А. В.* Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетними / А. В. Буянова // *Современный юрист*. – 2013. – № 2(3). – С.12–16.
8. *Веселков, Е.* Правопреемство в трудовых правоотношениях /Е. Веселков, А. Нечаев // *ЭЖ–Юрист*. – 2012. – № 47. – С. 11–15.
9. *Горшкова, Л. Л.* Об урегулировании индивидуальных трудовых споров и прекращении трудовых правоотношений между работником и работодателем / Л. Л. Горшкова // *Бухгалтер и закон*. – 2013. – № 2. – С. 11.
10. *Джиоев, В. Г.* Критерии разграничения трудового договора и договора подряда в целях регулирования трудовых правоотношений / В. Г. Джиоев // *Право и экономика*. – 2012. – № 12. – С. 10–12.
11. *Зайцев, Ю. В.* Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров / Ю. В. Зайцев, Д. И. Рогачев // *Статут*. – 2012. – № 6. – С. 10–12.
12. *Иванюк, О. А.* «Религиозный элемент» в трудовых правоотношениях: особенности регулирования и защиты / О. А. Иванюк // *Административное право*. – 2011. – № 3. – С. 10.

13. *Канунников, А. Б.* Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя / А. Б. Канунников, Т. В. Копьева // Административное право. – 2013. – № 1. – С. 10–11.
14. *Кирилловых, А. А.* Трудовые правоотношения в высшей школе: проблемы и практика регулирования / А. А. Кирилловых // Законодательство и экономика. – 2011. – № 9. – С. 15.
15. *Киселев, А.* Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как вид дисциплинарного взыскания: конституционные аспекты / А. Киселев // Трудовое право. – 2013. – № 4. – С. 12–13.
16. *Коробченко, В. В.* Роль Конституционного Суда РФ в реализации правовой политики в сфере регулирования трудовых отношений / В. В. Коробченко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 4. – С. 18-19.
17. *Корольков, А. Е.* Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско–правовых отношений / А. Е. Корольков // Трудовое право. – 2011. – № 4. – С. 14–15.
18. *Лукина, Е. А.* Дисциплинарные увольнения в трудовых договорах: некоторые вопросы / Е. А. Лукина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – 12 с.
19. *Махмутов, Ф.* Взыскание заработной платы вследствие изменения (расторжения) трудового договора по инициативе работника / Ф. Махмутов // Трудовое право. – 2013. – № 2. – С. 5.
20. Научно–практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : отв. ред. В. Л. Гейхман. – М. : Юрайт, 2012. – 176 с.
21. *Облачинский, А.* Становление гибких трудовых правоотношений в России / А. Облачинский // ЭЖ–Юрист. – 2012. – № 21. – С. 9–11.
22. *Прокопец, М. А.* Разрешение футбольных споров. Анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного арбитражного суда (г. Лозанна) / М. А. Прокопец, Д. И. Рогачев, Ф. де Вегер // Статут. – 2012. – № 5. – С. 12–13с.
23. *Русин А.* Срок вышел – вы уволены! Анализ судебных споров, связанных с прекращением срочных трудовых договоров / А. Русин // Трудовое право. – 2013. – № 4. – С. 11–12.

24. *Сбирунов П. Н.* Ответственность за налоговые правонарушения и правовое регулирование трудовых отношений / П. Н. Сбирунов // *Налоги.* – 2012. – № 2. – С. 13–14.
25. *Семенихин, В.* Четыре дополнительных выходных в месяц. Трудовой договор с родителем ребенка–инвалида / В. Семенихин // *Финансовая газета.* – 2013. – № 23, 24. – С. 11–15.
26. *Ситникова Е. Г.* Общие основания расторжения трудового договора: анализ трудового законодательства, судебная практика, рекомендации по оформлению / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова // *Российская газета.* – 2012. – С. 3–5.
27. *Смайлене, Я.* Кому и зачем нужен коллективный трудовой договор / Я. Смайлене, Е. Крючкова // *Кадровик.ру.* – 2013. – № 5, 6. – С. 3–6.
28. *Сойфер, В.* Динамика трудовых правоотношений: от трудового коллектива до производственного совета / В. Сойфер // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* – 2012. – № 11. – С. 8–9.
29. *Сойфер, В.* Новые подходы в правовом регулировании трудовых отношений / В. Сойфер // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* – 2012. – № 4. – С. 2–4.
30. *Филиппова, О. С.* Трудовой договор как крупная сделка хозяйственного общества / О. С. Филиппова // *Право и экономика.* – 2013. – № 4. – С. 11–12.
31. *Фролова, А.* Как я провел это лето, или Как правильно заключить трудовой договор с ребенком / А. Фролова // *Расчет.* – 2013. – № 7. – С. 9–10.
32. *Чиканова, Л. А.* Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора / Л. А. Чиканова, А. Ф. Нуртдинова // *Хозяйство и право.* – 2013. – № 1. – С. 11–13.
33. *Чиканова, Л. А.* Споры о признании договоров, заключенных с работниками при приеме их на работу, трудовыми договорами / Л. А. Чиканова, А. Ф. Нуртдинова. М. : КОНТРАКТ–ИНФРА–М, 2013. – С. 123–125.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Основные сведения по организации самостоятельной работы при подготовке к семинарским и практическим занятиям.....	3
1. Тематика контрольных работ и методические указания к их выполнению	5
2. Тематика контрольных работ	7
3. Проверочный тест	15
4. Вопросы самоконтроля знаний (для подготовке к экзамену).....	18
Словарь терминов	23
Библиографический список	28

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Тихоокеанский государственный университет»

Юридический факультет

Кафедра гражданского права и предпринимательской деятельности

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Дисциплина: Трудовое право

Вариант № 8

Выполнил: студент гр. БЮв–11 з/о
Белевич Вячеслав Иванович
№ 0304058990
Домашний адрес: Хабаровский край,
п. Тополево, ул. Первомайская, д. 10,
кв. 15.

Проверил: к.ю.н., доцент каф. ГП и
ПД Н. С. Махарадзе

Хабаровск 2013

Т Р У Д О В О Е П Р А В О

Методические указания к изучению курса для студентов, обучающихся по направлению бакалавриата 030900.62 «Юриспруденция» (профиль гражданско-правовой) и по специальностям 030501.65 «Юриспруденция», 030900.65 «Правовое обеспечение национальной безопасности» (специализация гражданско-правовая)

Махарадзе Наталья Сергеевна

Главный редактор *Л. А. Суевалова*

Редактор *Л. С. Бакаева*

Компьютерный набор *Н. С. Махарадзе*

Подписано в печать Формат 60x84 1/16.

Бумага писчая. Гарнитура «Таймс». Печать цифровая.

Усл. печ. л. Тираж экз. Заказ .

Издательство Тихоокеанского государственного университета.

680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136.

Отдел оперативной полиграфии издательства

Тихоокеанского государственного университета.

680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136.