

Частное профессиональное образовательное учреждение
Иркутский техникум экономики и права

УТВЕРЖДАЮ:

Зам. директора по УМР

Е.А.Иванова

2017 г.



ОП.05. Трудовое право

Методические указания
для выполнения внеаудиторных самостоятельных работ
(являются составной частью комплекта контрольно-
оценочных средств по учебной дисциплине)

| | |
|----------------------|---|
| Специальность | 40.02.01. «Право и организация социального обеспечения» |
| Квалификация | юрист |

Иркутск 2017 г.

Методические указания составлены в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования (40.02.01. Право и организация социального обеспечения).

Составитель

Распутина Людмила Петровна преподаватель профессиональных дисциплин высшей категории

Методические указания одобрены на заседании предметно-цикловой комиссии правовых дисциплин

Протокол от « 1 » сентября 2017 г. № 1

Председатель ПЦК И.А. И.А.Сидорова

1. Введение.

Методические указания составлены на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 40.02.01. «Право и организация социального обеспечения».

Общая цель методических указаний - закрепление и систематизация полученных знаний, оказание помощи обучающимся в организации их самостоятельной работы над изучением отдельных тем учебного материала, отработка общих и специальных компетенций, в частности формирование таких общих компетенций как осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности; ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Контроль самостоятельной работы обучающихся по дисциплине осуществляется в пределах времени, отведённого на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу. В качестве форм и методов контроля внеаудиторной деятельности обучающихся по дисциплине могут быть использованы семинарские занятия, коллоквиумы, зачёт, тестирование, самоотчёты, контрольные работы, и др.

Представляется, что оценивать результаты выполнения самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Трудовое право» следует по следующим критериям:

- уровень освоения учебного материала, нормативных актов, судебной практики;
- глубина изучения нормативных актов, умение выделять главное в тексте нормативного акта;
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- умение применять нормативные правовые акты при выполнении практических задач
 - обоснованность и чёткость изложения ответа
 - оформление материала в соответствии с требованиями.

Задания для самостоятельной работы обучающихся представляют собой выполняемое в письменной форме задание и решение задачи.

Задание должно:

- выполняться с использованием действующих нормативных правовых актов, материалов судебной и иной правоприменительной практики;
- отвечать требованиям логичного и четкого изложения материала;
- отражать способности студента правильно пользоваться нормативными правовыми актами, литературой.

Задание ориентировано на проверку и закрепление теоретических знаний обучающихся по отдельному вопросу курса. При выполнении задания не нужно ограничиваться простым переписыванием положений из учебной и иной литературы. Изучив соответствующие источники, важно раскрыть задание логично, обоснованно, с достаточной полнотой. Задания должны выполняться в соответствии со сформулированными в них указаниями.

Решение задачи – структурный элемент работы, отражающий предложенное обучающимся решение практически ориентированной ситуации. Решение должно быть обоснованным (обязательны ссылки на действующие нормы материального и процессуального права, на материалы судебной практики), полным (учет всех изложенных в факте обстоятельств и их оценка).

При решении задач необходимо, прежде всего, уяснить содержание задачи, чтобы определить соответствующую тему курса. Следует изучить соответствующую учебную и специальную литературу, нормативные правовые акты, решения Конституционного Суда РФ и материалы судебной практики. Необходимо самостоятельно сформулировать вопросы, связанные с правами и обязанностями субъектов правоотношений; если в задаче приведено решение суда или иного органа – требуется оценить его обоснованность и законность. Решение задачи должно быть основано на анализе всех фактических обстоятельств, указанных в ее условии, содержать выводы со ссылками на конкретные правовые нормы.

Дифференциальная оценка по Трудовому праву, при выполнении заданий для самостоятельной работы. Решение практической задачи по каждой теме, оценивается по 5 бальной шкале:

- 5 баллов – верное решение задачи;
- 4 балла – задача решена не полностью, но последовательность решения верна;
- 3 балла – задача решена правильно, но отсутствуют ссылки на норму материального и процессуального права;
- 2 балла – задача решена не полностью и отсутствуют ссылки на норму материального и процессуального права;
- 1 балл – часть задачи решена неверно, но рассуждения близки к правильному решению задачи.

Работы следует законспектировать в тетради, полученные знания применять на занятиях по трудовому праву.

Для подготовки аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы по каждой уточняется список нормативных актов:

Нормативные акты:

1. Конвенция МОТ 1948 г. № 90 «О ночном труде подростков в промышленности»
2. Конвенция МОТ 1952 г. № 103 «Об охране материнства»
3. Конвенция МОТ 1978 г. № 150 «О регулировании вопросов труда»
4. Конвенция МОТ 1981 г. № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»
5. Конвенция МОТ 1983 г. № 159 « О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»
6. Конституция РФ от 12.12.93г.с учетом поправок от 21.07.14г. № 7-ФКЗ // на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
7. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.01г. № 195-ФЗ от 31.12.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.
8. Уголовный Кодекс РФ от 13.06.96 г. № 63-ФЗ с изм. от 31.12.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 17.06.1996, N 25, ст. 2954.
9. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 г. № 197-ФЗ с изм. от 29.07.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

10. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден Постановлением Минтруда России от 21.08.98 г. № 37 с дополнениями

11. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержден Постановлением Минтруда России от 10.11.92 г. № 31 с изм. и дополнениями

Основные источники:

1. Буянова М.О. Трудовое право: учеб. пособие М., ПРОСПЕКТ, 2009
2. Трудовое право России (Текст): Учеб. Для вузов/ Рыженков; соавт. Мелихов, Шаронов, - М.: Высшее образование, 2009
3. <http://www.law.edu.ru/> **Юридическая Россия.** Федеральный правовой портал
4. <http://www.gdezakon.ru/> **Где Закон**
5. <http://law7.ru/> **Семерка.**
6. **Российский правовой портал**
7. Полное собрание законов РФ
8. <http://ido.rudn.ru/ffec/index.html> **Федеральный фонд учебных курсов**
9. <http://www.e-college.ru/education/lib/abc.html> - **Библиотека электронных учебных курсов**
10. Интер-активные электронные учебники по учебным дисциплинам социально-экономического профиля
11. <http://lawcanal.ru/news.html> - **Канал юристы – юридический портал**
12. **Электронная библиотека(учебники, лекции. статьи, комментарии, журналы)**
13. <http://www.allpravo.ru/> **Все о праве**
14. Электронные библиотеки. Словари. Судебная практика
15. <http://ohranatruda.ru/> **Охрана труда в России – информационный портал**
16. <http://www.law-n-life.ru/> **Журнал Право и жизнь Интернет-версия**
17. <http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?222> **Журнал Трудовое право**
18. **Обзор статей свежего номера. Архив статей (онлайн)**
19. **ЭБС ЮРАЙТ**
20. Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ.ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с.
21. <https://www.biblio-online.ru/book/85618D03-FED8-407B-9BD8-0F90537A4869>

Общее количество часов на самостоятельную работу по данной дисциплине – 50 часов.

Семестр VI

| № сам. работы | Тема по КТП (номер темы соответствует КТП или рабочей программе) | Вид работы (название самостоятельной работы) | Объем часов | ОК и ПК |
|---------------|--|--|-------------|------------|
| 1 | Тема 1.1. Предмет, метод принципы трудового права, трудовые правоотношения | Внеаудиторная работа. Работа с учебной литературой и нормативными актами по составлению сравнительной таблицы «Отличие трудовых правоотношений от смежных дисциплин» | 2 | ОК 4, ОК 5 |

| | | | | |
|---|--|--|---|------------------------|
| 2 | Тема 1.2. Источники трудового права: классификация источников | Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и составление схемы конспекта | 2 | ОК 4 |
| 3 | Тема 2.1. Понятие, содержание трудового договора | Внеаудиторная работа. Составление срочного трудового договора | 4 | ОК 2, ОК 4 |
| 4 | Тема 2.3. Понятие, виды переводов. Изменение условий труда | Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и подготовка ответов на поставленные вопросы | 2 | ОК 4, ОК 5 |
| 5 | Тема 2.4. Основания прекращения трудового договора | Внеаудиторная работа. Анализ ст. 83, 84 ТК РФ и составление тестированного задания | 4 | ОК 2, ОК 5, ОК 9 |
| 6 | Тема 2.5. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников | Внеаудиторная работа. Анализ судебной практики арбитражных судов и судов общей юрисдикции; работа с нормативными актами и подготовка ответов на поставленные вопросы по особенностям заключения и расторжения трудового договора с руководителями организаций и членами коллегиальных исполнительных органов | 4 | ОК 4, ОК 5, ОК 9 |
| 7 | Тема 3.1. Правовое регулирование дисциплины труда | Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и составление сравнительной таблицы о специальных видах дисциплинарных взысканий и составление приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности по заданию преподавателя | 4 | ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9 |
| 8 | Тема 4.1. Понятие, виды рабочего времени | Внеаудиторная работа с нормативными актами и составление таблицы сокращенного рабочего времени для отдельных категорий граждан | 4 | ОК 4, ОК 5, ОК 9 |
| 9 | Тема 4.2. Сверхурочная работа, компенсация | Внеаудиторная работа. Работа с учебной литературой и подготовка ответов на поставленные вопросы по теме | 2 | ОК 4, ОК 5 |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| | | «Ученический договор» | | |
| 10 | Тема 5.1. Понятие, виды времени отдыха | Внеаудиторная работа. Подготовка и защита докладов и рефератов, компьютерных презентаций по продолжительности отпуска и рабочего времени по законодательству зарубежных стран | 4 | ОК 6, ОК 8, |
| 11 | Тема 5.2. Понятие, виды отпусков | Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и составление сравнительной таблицы по дополнительным отпускам | 2 | ОК 4, ОК 5, ОК 9 |
| 12 | Тема 6.2. Виды, системы, формы оплаты труда, установление МРОТ работников. Прожиточный минимум | Внеаудиторная работа с учебной литературой и нормативными актами и составление сравнительной таблицы по теме «Виды, системы, формы оплаты труда, установление МРОТ работников. Прожиточный минимум» | 2 | ОК 4, ОК 5 |
| 13 | Тема 7.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций | Внеаудиторная работа. Работа с нормативным актом и составление таблицы «Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением» и подготовка ответов на поставленные вопросы | 2 | ОК 4, ОК 5, ОК 9 |
| 14 | Тема 8.1. Понятие и виды материальной ответственности | Внеаудиторная работа. Составление проектов договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности | 4 | ОК 2, ОК 4, ОК 5 |
| 15 | Тема 9.1. Охрана труда в организациях | Внеаудиторная работа. Работа с учебной литературой и нормативными актами. Права и обязанности сторон трудовых отношений в сфере охраны труда | 4 | ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 5, ОК 9 |
| 16 | Тема 9.2. Понятие, критерии несчастных случаев на производстве | Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и составление таблицы «Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде и норм по охране труда» | 2 | ОК 1, ОК 4, ОК 5 |

| | | | | |
|----|---|--|----------|----------------------------------|
| 17 | Тема 9.4. Основания, условия, виды страховых выплат | Внеаудиторная работа. Анализ ст. ст. 5-20 ФЗ РФ «Об обязательном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и подготовка ответов на поставленные вопросы | 2 | ПК 1.1, ПК 1.3, ОК 4, ОК 5, ОК 9 |
| | ИТОГО | | 50 часов | |

2. Специальные указания к каждой работе.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 1.

Работа с учебной литературой и нормативными актами по составлению сравнительной таблицы «Отличие трудовых правоотношений от смежных дисциплин» по теме «Предмет, метод принципы трудового права, трудовые правоотношения»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания: заполнение сравнительной таблицы «Отличие трудовых правоотношений от смежных дисциплин»

| | Трудовые правоотношения | Гражданско-правовые отношения |
|---|-------------------------|-------------------------------|
| Субъект правоотношений | | |
| Объект правоотношений | | |
| Содержание правоотношений | | |
| Основания возникновения, изменения и расторжения правоотношений | | |

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Для выполнения самостоятельной работы внимательно изучите ГК РФ и ТК РФ. Понятие трудового правоотношения дается в ст. 15 ТК РФ.

Трудовым правоотношениям присущи общие (субъект, содержание, объект) и специальные признаки, позволяющие отделить трудовое правоотношение от правоотношений, также связанных с трудом физических лиц, например, лиц, работающих по договору подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора и т.д.

Трудовое правоотношение характеризуется следующими особенностями.

1. является юридическим отношением специфических субъектов (работника и работодателя).

2. имеют сложный состав прав и обязанностей его субъектов. Это объясняется тем, что каждый из субъектов выступает по отношению к другому как обязанное, так и уполномоченное лицо. По одним обязанностям он несет

ответственность сам, а по другим - ответственность может наступить у руководителя организации (например, за неправомерное увольнение)

3. эта связь обязанностей является неразрывной. Обязанности одного субъекта корреспондируют с правами другого

4. длящийся характер трудового правоотношения. Работник нанимается для постоянного исполнения обязанностей.

5. трудовое правоотношение устанавливает основные минимальные права и обязанности его субъектов (в ст. 15 ТК РФ).

Внеаудиторная самостоятельная работа № 2.

Работа с учебной литературой по составлению схемы- конспекта по теме «Источники трудового права: классификация источников»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания: Составление схемы конспекта

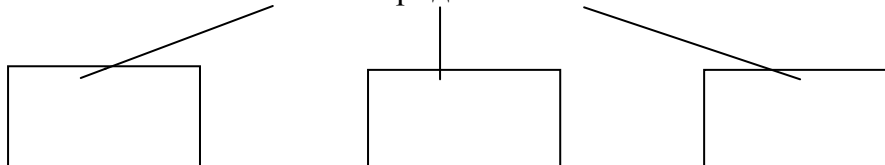
Источник права – это _____

Источники трудового права:

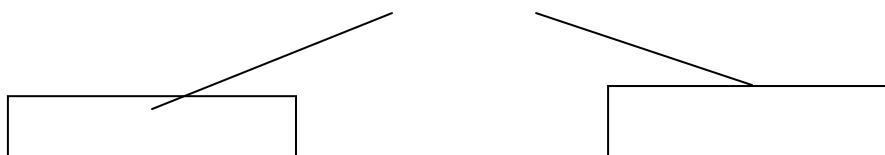
- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____

Классификация источников трудового права

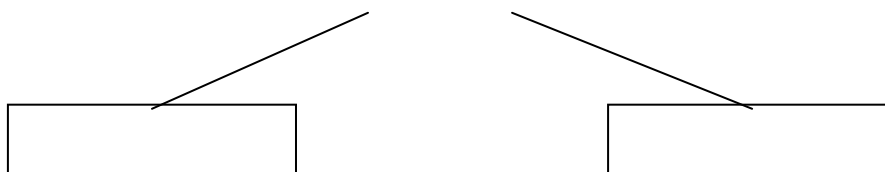
1. По юридической силе:



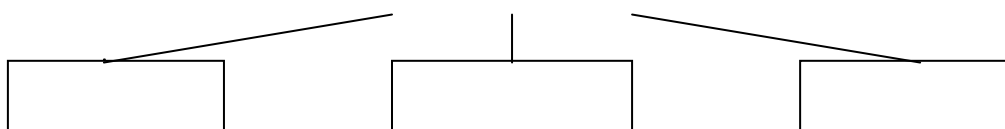
2. По форме актов:



4. По сфере действия



5. По органам, принимающим акты:



Принцип права- это _____

Конституционные и международные принципы трудового права:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Межотраслевые принципы:

- 1) _____
- 2) _____

Отраслевые принципы трудового права:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Используя учебную литературу, заполнить таблицу схемы конспекта, обращая внимание на формулировку основных понятий и определений трудового права.

Помните, что акты Верховного суда РФ и Конституционного суда РФ формально не являются источником трудового права, так как деятельность судов неформально является нормотворческой. Но если Конституционный суд РФ признает нормативный акт или его отдельные положения неконституционными, они утрачивают юридическую силу.

Понятие «принцип» можно рассматривать в различных значениях этого слова, но в переводе с латинского принцип означает «основа», «первоначало».

Принцип трудового права характеризуется следующими чертами: выражает волю государства (как и норма права); обладает системностью (выражает сущность норм в их взаимосвязи с другими нормами), стабильностью (принципы действуют более длительное время, чем нормы права), иерархичностью строения (в зависимости от степени распространения) и т.д.

Отличие писаного принципа права от нормы заключается в следующем: а) принцип не структурирован так же конкретно, норма права (гипотеза, диспозиция, санкция); б) принципы не долговечны, они определяют содержание действующих норм, а также их развитие в будущем; в) они служат основой для объединения норм в отрасли. Например, в ст. 3 Налогового кодекса РФ зафиксирован принцип: неустранимые сомнения, противоречия и неясности актов законодательства о налогах и сборах толкуются в пользу налогоплательщика

Полученные знания следует оформить схемой конспекта и применять на уроках трудового права Составление схемы конспекта оценивается зачетом.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 3.

Составление срочного трудового договора по теме «Понятие, содержание трудового договора»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Соотнести условия трудового договора и группу, в которую они входят:

| | |
|--|---|
| 1) необходимые условия трудового договора | а) заработная плата |
| 2) факультативные условия трудового договора | б) материальная ответственность |
| 3) производные условия трудового договора | в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении |
| | г) трудовая функция |
| | д) место работы |
| | е) доставка работника на работу транспортом работодателя. |
| | ж) охрана труда |
| | з) установление срока испытания при приеме на работу. |

2. Составить проект срочного трудового договора по предложенным условиям

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

_____ в лице учредителя ООО Строительная компания «_____», именуемое в дальнейшем «Работодатель» и _____ именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор нижеследующем:

1. Работник принимается на работу в _____

По профессии _____

2. Дата начала работы _____

3. На момент заключения трудового договора Работнику устанавливается:

- должностной оклад (тарифная ставка) _____

- надбавки доплаты и другие выплаты: _____

4. Вид договора (нужное отметить)

договор по основной работе;

договор по совместительству.

5. Срок действия договора (нужное отметить):

на неопределенный срок (бессрочный);

на определенный срок _____ на 5 лет _____

6. Срок испытания (без испытательного срока, с испытательным сроком)

7. Права и обязанности работника и работодателя.

Права и обязанности работника и работодателя установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы и трудового права, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, а также вытекают из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав и (или) исполнения обязанностей. В частности,

Работник имеет право на:

Работник

обязан

Работодатель имеет право:

Работодатель

обязан:

8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха: _____

указываются в том случае, если для данного работника они отличаются от общих правил, действующих в организации

8.1 Работнику на момент заключения настоящего договора устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:

- основной: _____ календарных дней;
- дополнительный: _____

9. Другие условия договора, в том числе связанные со спецификой труда:

_____ компенсации и льготы работнику за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях

_____ характеристики условий труда на рабочем месте

_____ характер работы (подвижной, разъездной, другой)

10. Изменения настоящего трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

12. Настоящий договор подписан Работником после ознакомления с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями о премировании, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель

Работник

Внеаудиторная самостоятельная работа № 4.

Работа с нормативными актами и подготовка ответов на поставленные вопросы по теме «Понятие, виды переводов. Изменение условий труда»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучив учебную литературу и нормативные акты, подготовьте ответы на поставленные вопросы:
 1. В чем заключается отличие постоянного перевода на другую работу от временного перевода?
 2. В чем заключаются особенности перевода работника на другую работу по медицинскому заключению?
 3. Сохраняется ли за работником заработная плата на период отстранения от работы по медицинскому заключению?
 4. Каков порядок изменения условий трудового договора по причинам технологического и организационного характера?
 5. В каких случаях к трудовому договору оформляется дополнительное соглашение сторон?

Методические указания по самостоятельному изучению темы

Решая вопрос о переводе на другую работу, очень важно усвоить понятие перевода, его отличия от простого перемещения на другое рабочее место.

Перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с

работодателем. По общему правилу, перевод на другую работу возможен только с письменного согласия работника. Исключение из этого правила составляет временный перевод на другую работу, предусмотренный ч. 2 ст. 72² ТК. Следует знать условия и порядок перевода по Трудовому кодексу.

Студент должен знать классификацию переводов на другую работу, основания и их условия.

По срокам все переводы на другую работу делятся на постоянные и временные. В зависимости от места они подразделяются: 1) на перевод при продолжении работы у того же работодателя; б) перевод в другую местность вместе с работодателем; в) перевод к другому работодателю. В зависимости от инициатора перевода, их можно подразделить на переводы по инициативе работодателя, по инициативе самого работника, по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72²).

Перемещение от перевода отличается тем, что оно не влечет изменения трудовой функции и поэтому не требует согласия работника. По действующему законодательству все переводы на другую работу по их сроку разделяются на временные и постоянные. Временный перевод – это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу, и оно сохраняет за работником его постоянную работу.

В соответствии с медицинскими показаниями работник может быть переведен на более легкую работу постоянно или временно. Подобный перевод является обязательным для администрации.

По распоряжению администрации работник может быть перемещен в пределах организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменений, оговоренных сторонами условий трудового договора. Такое перемещение не считается переводом и не требует согласия работника. Отказ работника от такого перемещения следует считать нарушением трудовой дисциплины. Однако если при перемещении происходит изменение оговоренных сторонами условий трудового договора, то такие изменения требуют согласия работника.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 5.

Анализ ст. 83, 84 ТК РФ и составление тестированного задания по теме «Основания прекращения трудового договора»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. составить не менее 10 вопросов тестированного задания, включив предполагаемые варианты ответов (не менее трех). Правильные ответы выделить, сделав ссылку на соответствующую ст. ТК РФ

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Большое практическое значение имеет уяснение понятий «отстранение от работы» и «прекращение трудового договора». Прекращение трудового договора — это акт прекращения конкретных трудовых правоотношений работника с работодателем. Отстранение не прекращает само по себе трудовое правоотношение, а лишь приостанавливает выполнение работником его трудовой

функции, как правило, с приостановкой выплаты за это время заработной платы (обратите внимание на ст. 76 ТК).

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

В ст. 77 ТК отражены общие основания прекращения трудового договора. Перечень этих оснований открытый, так как кроме перечисленных 11 пунктов трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Все основания прекращения трудового договора, перечисленные в ст. 77 ТК, можно подразделить на следующие группы, применяемые: 1) по взаимному волеизъявлению сторон, 2) по инициативе работника, 3) по инициативе работодателя, 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) регулируется ст. 80 ТК. Очень важно изучить вопрос о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для этого нужен обстоятельный анализ случаев, предусмотренных ст. 81 ТК. Однако надо отметить, что в ней содержится открытый перечень оснований расторжения трудового договора

Можно использовать следующую классификацию этих оснований в зависимости от субъекта:

1) общие основания расторжения трудового договора, относящиеся ко всем работникам (пп. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК);

2) специальные основания расторжения трудового договора, относящиеся к определенным категориям работников (пп. 4, 7, 8, 9, 10, 13, 14 ст. 81 ТК).

Кроме того, все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно условно разделить на следующие группы в зависимости от причины увольнения:

1) в связи с изменениями в организации труда (пп. 1, 2, 4 ст. 81 ТК);

2) в связи с личностными качествами работника (пп. 3, 14 ст. 81 ТК);

3) в связи с виновными действиями со стороны работника (пп. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 ст. 81 ТК).

Раскрывая положения ст.81, следует помнить об участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК).

Трудовой кодекс в ст. 83 предусматривает основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Важно знать вопрос о правовых последствиях незаконного увольнения и перевода на другую работу (в частности, ст. 394 ТК). Изучение раздела «Трудовой договор» требует ознакомления с судебной практикой, в частности нужно изучить Постановлению Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ».

Тестируемое задание должно содержать три варианта ответа, один из которых правильный со ссылкой на статью ТК РФ. Тестируемое задание может охватывать не только тему прекращение трудового договора, но и другие вопросы по заключению, изменению трудового договора.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 6.

Анализ судебной практики арбитражных судов и судов общей юрисдикции; работа с нормативными актами и подготовка ответов на поставленные вопросы по особенностям заключения и расторжения трудового договора с руководителями организаций и членами коллегиальных исполнительных органов по теме «Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучив учебную литературу и нормативные акты, подготовьте ответы на поставленные вопросы:

1. К компетенции какого органа относится решение вопроса о досрочном прекращении полномочий исполнительных органов общества?

2. Как оформляется прекращение полномочий руководителя общества, кто подписывает приказ о расторжении трудового договора с ним?

3. Считается ли продленным на неопределенный срок трудовой договор с руководителем общества, если по истечении установленного срока трудовые отношения продолжают и не принято решение общего собрания о расторжении трудового договора? При ответе на этот вопрос использовать судебную практику арбитражных судов.

Методические указания по самостоятельному изучению темы

Для выполнения самостоятельной работы, прежде всего, необходимо изучить нормативные акты об обществах и судебную практику, а также трудовое законодательство в части заключения и расторжения трудового договора с руководителями акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью

Нормативные акты:

1. ФЗ РФ. "Об акционерных обществах" от 24.11.95г. № 208- ФЗ с изм от 29.07.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 01.01.1996, N 1, ст. 1.

2. ФЗ РФ « Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.98 г. № 14- ФЗ с изм. от 29.07.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 16.02.1998, N 7, ст. 785.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 7.

Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и составление сравнительной таблицы о специальных видах дисциплинарных взысканий и составление приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности по заданию преподавателя по теме «Правовое регулирование дисциплины труда»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучение отдельных нормативных актов;

2. Составление сравнительной таблицы о видах дисциплинарных взысканий

| Нормативный акт | Вид взыскания | Порядок наложения | Срок действия | Досрочное снятие |
|---|---------------|-------------------|---------------|------------------|
| ФЗ РФ «О государственной гражданской службе в РФ» | | | | |
| ФЗ РФ «О прокуратуре» | | | | |
| ФЗ РФ «О | | | | |

| | | | | |
|----------------|--|--|--|--|
| статусе судей» | | | | |
|----------------|--|--|--|--|

3. Найти формы документов привлечения к дисциплинарной ответственности, используя Интернет или ИПС «Гарант»: акты, приказы, акты об отказе от ознакомления с приказом.

4. Составить документы для привлечения работника к дисциплинарной ответственности согласно своему варианту.

Варианты заданий: Номер варианта определяется по фамилии студента. Студенты с фамилиями, начинающимися на буквы А-Д, выполняют вариант № 1, на буквы Е-К – вариант № 2, на буквы Л-Р – вариант № 3, на буквы С-Ц – вариант № 4, на буквы Ч-Я – вариант № 5.

Вариант 1 – Иванов О.С. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за появление на работе в состоянии опьянения.

Вариант 2 – Семенова В.Г. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за опоздание на работу на 30 минут.

Вариант 3 – Петрович А.Н. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за прогул в течение двух дней.

Вариант 4 – Маркевич И.О. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение правил техники безопасности на рабочем месте.

Вариант 5 – Ордынцев П.Р. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за появление на рабочем месте без индивидуальных средств защиты (отсутствовала каска).

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Дисциплинарная ответственность работников является одним из самостоятельных видов юридической ответственности, предусмотренной законодательством.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка в соответствии со ст. 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Это — исчерпывающий перечень мер дисциплинарного характера, которые могут применяться к работнику, если он несет общую дисциплинарную ответственность. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника.

Необходимо уяснить вопрос о порядке применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания. В связи с этим следует дать подробный анализ ст. 192, 193 и 194 ТК.

В случае если руководитель организации, руководители структурных подразделений, их заместители нарушают трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашения, то представительный орган работников подает об этом заявление работодателю руководителя.

Работодатель обязан рассмотреть указанное заявление и сообщить о результатах рассмотрения представителю органа работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителям структурных подразделений и их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. Для них предусмотрены специальные основания наложения дисциплинарной ответственности.

Нормативные акты:

1. ФЗ РФ «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.04 г. № 79-ФЗ с изм. от 29.07.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 02.08.2004, N 31, ст. 3215.
2. ФЗ РФ « О системе государственной службы РФ» от 27.05.03 г. № 58-ФЗ с изм от 23.05.16 г. // "Собрание законодательства РФ", 02.06.2003, N 22, ст. 2063.
3. Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26.06.92 г. № 3132-1-ФЗ с изм. от 28.12.16 г. // "Ведомости СНД и ВС РФ", 30.07.1992, N 30, ст. 1792.
4. ФЗ РФ «О прокуратуре РФ» от 17.01.92 г. № 2202-1ФЗ с изм от 29.07.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 20.11.1995, N 47, ст. 4472.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 8.

Работа с нормативными актами и составление таблицы сокращенного рабочего времени для отдельных категорий граждан по теме «Понятие, виды рабочего времени»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Составление таблицы сокращенного рабочего времени для отдельных категорий граждан со ссылкой на действующие нормативные акты РФ

| Категория лиц | Продолжительность рабочего времени |
|--|------------------------------------|
| Несовершеннолетние: а) в возрасте до 16 лет б) в возрасте от 16 до 18 лет. | |
| Инвалиды 1 и 2 группы | |
| Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Списка, а также: а) граждане, занятые на работах с химическим оружием б) работники организаций по добыче угля, в) члены экипажей воздушных судов гражданской авиации, | |
| Медицинские работники | |
| Педагогические работники | |
| Другие лица: | |

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

При выполнении самостоятельной работы следует помнить, что в настоящее время сокращенная продолжительность рабочего времени для большинства работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными

условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. (с изм. и доп.). Порядок применения Списка изложен в Инструкции, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г.

В связи с многочисленными запросами министерств, ведомств, предприятий, организаций и профсоюзных органов о применении нормативных актов по льготам и компенсациям за вредные условия труда и другим вопросам Минтруд России своим письмом от 30 июня 1992 г. сообщил следующее. Учитывая, что принятые в свое время Госкомтрудом СССР и ВЦСПС нормативные акты по льготам и компенсациям, обеспечению трудящихся средствами индивидуальной защиты, условиям труда женщин и подростков не противоречат действующему законодательству, впредь до принятия соответствующих актов РФ следует руководствоваться нормативными актами, указанными в прилагаемом Перечне (куда входят, в частности, указанные выше Список и Инструкция).

Список устанавливает продолжительность рабочего времени по каждой профессии, должности, виду работ и производств. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха. Список обязателен для применения во всех организациях, где имеются указанные в нем производства, цеха, виды работ, профессии и должности. Если работники, чьи профессии и должности не включены в указанный Список, в отдельные периоды выполняют работу с вредными условиями труда, то они также приобретают право на сокращенное рабочее время в эти периоды. При этом сокращенное время устанавливается им той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на соответствующих вредных работах.

Для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сокращенная продолжительность рабочего времени установлена не Списком, а иными нормативными правовыми актами. К таким лицам, в частности, относятся:

- граждане, занятые на работах с химическим оружием;
- работники организаций по добыче угля, занятые на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля;
- члены экипажей воздушных судов гражданской авиации, которым за работу с вредными, опасными, напряженными и тяжелыми условиями труда, имеющего особый характер.

Нормативные акты

1. Список производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск или сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Государственного Комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.74 г. № 298/П- 22

Внеаудиторная самостоятельная работа № 9.

Работа с учебной литературой и нормативными актами (гл. 31, 32 ТК РФ) и подготовка ответов на поставленные вопросы по теме «Сверхурочная работа, компенсация»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучив учебную литературу и нормативные акты, подготовьте ответы на поставленные вопросы:
 1. Каковы организационные формы ученичества?
 2. Содержание ученического договора, срок его действия.
 3. Недействительность условий ученического договора
 4. Права и обязанности учеников
 5. Материальная ответственность ученика при несоблюдении условий договора

Методические указания по самостоятельному изучению темы

Выполнение работы начните с внимательного изучения 32 главы ТК РФ. Помните, что заключать ученический договор может лишь работодатель – юридическое лицо, индивидуальные предприниматели этой возможности лишены.

По содержанию ученический договор достаточно прост: – работник обязуется пройти обучение по конкретной специальности, овладеть знаниями и навыками надлежащим образом, отработать в организации определённый период после окончания обучения, выплатить работодателю компенсацию расходов на его обучение в случае досрочного прекращения трудового договора с ним; – работодатель обязан создать работнику условия для прохождения обучения, оплатить обучение в соответствии с соглашением сторон, выплачивать работнику заработную плату и стипендию в соответствии с заключённым договором, а затем предоставить работнику должность согласно его новой специальности и уровню образования.

Договор заключается в простой письменной форме в двух экземплярах, а его срок обычно равен установленному нормативному сроку получения необходимой квалификации.

Основное отличие такого договора для лиц, ищущих работу, состоит в наличии пункта о необходимости трудоустроиться в организацию после обучения, при этом иногда указывается должность и минимальная сумма оклада, который будет выплачиваться прошедшему обучение. Заодно указывается срок, который соискатель после обучения обязан отработать в организовавшей обучение компании, обычно он составляет от 3 до 5 лет.

Особенностью учеников является то, что на время обучения на них не перестают распространяться нормы трудового права, включая и законодательство об охране труда. Согласно ст. 203 ТК, время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы либо выполнять её на условиях неполного рабочего времени. Следует помнить, что в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Важно помнить, что прекращение трудового договора с работником не влечёт автоматического расторжения ученического договора, если это напрямую не предусмотрено самим договором. Можно оказаться в ситуации, когда с работником вы давно расстались, а платить за его учёбу придётся ещё несколько лет.

За невыполнение условий договора работник несёт материальную ответственность. Ч. 2 ст. 207 ТК РФ. В соответствии со ст. 249 ТК в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 10.

Подготовка и защита докладов и рефератов, компьютерных презентаций по законодательству зарубежных стран по теме «Понятие, виды времени отдыха»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

1. Содержание задания: Подготовить доклады, используя основную и дополнительную литературу, а так же источники интернета, при подготовке сообщений и презентаций допускается работа команды

Темы докладов и рефератов

1. Общая характеристика раннего фабричного законодательства
2. Международно-правовое регулирование труда.
3. Нормотворческая деятельность МОТ.
4. Что входит в понятие международных трудовых стандартов?
5. Исторические этапы развития трудового законодательства в Великобритании и влияние борьбы профсоюзов трудящихся на его содержание.
6. Кодекс труда Франции: структура и содержание.
7. История борьбы рабочего класса за признание профсоюзов.
8. Правовое положение современных профсоюзов. «Профсоюзные» конвенции МОТ.
9. Понятие профсоюзного плюрализма, признание его национальным и международным правом.
10. Правовое положение профсоюзов США.
11. Правовое положение профсоюзов Великобритании.
12. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в России и зарубежных странах на примере Франции и Великобритании
13. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах
14. Трудовой договор по законодательству России и зарубежных стран
15. Федеральный Закон США о справедливых условиях труда 1938 года (с изм. и доп.), сфера его действия и содержание.
16. Появление и законодательное признание коллективных договоров в развитых капиталистических странах.
17. Правовое регулирование времени отдыха трудящихся в законодательном и договорном порядке.
18. Правовое регулирование заработной платы зарубежным трудовым правом. Значение коллективно-договорного метода в регулировании вопросов оплаты труда.
19. Установление государственного минимума заработной платы (на примере США и Франции).
20. Понятие, причины возникновения и виды трудовых конфликтов в зарубежных странах.
21. Порядок разрешения трудовых конфликтов в зарубежных странах.

22. Что такое примирительно-третейское разбирательство трудовых конфликтов?

23. Право на забастовку. Методы контроля и предупреждения забастовок со стороны государств

Внеаудиторная самостоятельная работа № 11.

Работа с нормативными актами и составление сравнительной таблицы по дополнительным отпускам по теме «Понятие, виды отпусков»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Составление таблицы по дополнительным отпускам для отдельных категорий граждан со ссылкой на действующие нормативные акт РФ

| Категории лиц | Продолжительность дополнительного отпуска |
|--|---|
| - пострадавшим в результате катастрофы на ЧАЭС | |
| подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне | |
| - медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи | |
| - спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций | |
| - работникам здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работающим с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека | |
| Дополнительные отпуска за работу в районах крайнего Севера и в приравненных к ним местностях | |
| Дополнительные отпуска за работу во вредных или опасных условиях | |
| Дополнительные отпуска за стаж работы: а) прокуроры; б) судьи; в) педагоги; г) таможенники; д) работники легкой промышленности, е) работники лесного хозяйства | |
| Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день | |

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами (в том числе – ТК РФ), или когда в организации установлен порядок и условия (не противоречащие законодательству о труде) предоставления таких отпусков для собственных сотрудников.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к основному отпуску (статья 120 ТК РФ). При этом продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Продолжительность дополнительного отпуска зависит от оснований и причин, по которым отпуск предоставляется.

Дополнительные отпуска предоставляются в целях компенсации воздействия неблагоприятных факторов в процессе труда на здоровье работника либо носят стимулирующий характер. Дополнительные отпуска предоставляются категориям работников, перечисленным в статьях 116-119 ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

В соответствии со статьей 117 ТК РФ дополнительные отпуска предоставляются и тем, кто трудится во вредных и (или) опасных условиях. Вредными, считаются работы на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

До принятия соответствующего порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании статьи 423 ТК РФ) может осуществляться в соответствии:

- со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»), и Инструкцией о порядке его применения (утверждено Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года №273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (применяется в части, не противоречащей ТК РФ – статья 423 ТК РФ)). Пункт 8 вышеназванной Инструкции содержит общее правило:

- с Постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 года №647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства», утвердившим «Список производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Действие положений указанного Постановления распространяется на работников промышленно-производственного персонала, занятых на предприятиях, в объединениях, организациях угольной, сланцевой и горнорудной промышленности и на строительно-монтажных работах в шахтном строительстве, на эксплуатации технологического железнодорожного и автомобильного транспорта (в технологической цепочке) в разрезах и карьерах, в

горноспасательных частях, металлургической и электроэнергетической промышленности, а также на работников, занятых на строительстве метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений;

Статья 101 ТК РФ разрешает устанавливать для некоторых категорий сотрудников ненормированный рабочий день. Как правило, ненормированный рабочий день бывает у руководителей, технического и хозяйственного персонала. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Нормативные акты:

1. Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.91г. №1244-1 с изм. 28.12.2016г. // "Ведомости СНД и ВС РСФСР", 1991, N 21, ст. 699.
2. ФЗ РФ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» от 10.01.02 г. №2-ФЗ с изм. от 19.12.16 г. // "Собрание законодательства РФ", 14.01.2002, N 2, ст. 128.
3. ФЗ РФ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» от 18.06.01 г. № 77-ФЗ с изм. от 23.05.16 г. // "Собрание законодательства РФ", 25.06.2001, N 26, ст. 2581.
4. ФЗ РФ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» от 22.08.95 г. № 151-ФЗ с изм. от 18.07.17. // "Собрание законодательства РФ", 28.08.1995, N 35, ст. 3503.
5. ФЗ РФ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30.03.95 г. № 38-ФЗ с изм. от 23.05.16 г. // "Собрание законодательства РФ", 03.04.1995, N 14, ст. 1212.
6. Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 N 4520-1 с изм. от 31.12.14 г. // "Ведомости СНД и ВС РФ", 22.04.1993, N 16, ст. 551.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 12.

Работа с учебной литературой и нормативными актами и составление сравнительной таблицы по теме «Виды, системы, формы оплаты труда, установление МРОТ работников. Прожиточный минимум»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Составить сравнительную таблицу по величине прожиточного минимума в различных регионах РФ

| Прожиточный минимум в регионах России | Работающие граждане | Пенсионеры | Дети |
|---------------------------------------|---------------------|------------|------|
| Московская | | | |

| | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| область | | | |
| Иркутская область | | | |
| Забайкальский край | | | |
| Республика Бурятия | | | |
| Красноярский край | | | |
| Новосибирская область | | | |

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Анализируя законодательство РФ, заполните таблицу размеров прожиточного минимума по регионам России.

В социалистическом обществе категория П. м., как стоимость физически необходимых для жизни трудящихся средств существования, не может служить критерием даже минимального уровня материального благосостояния человека. В условиях социализма границы роста жизненного уровня определяются, с одной стороны, достигнутыми производительными силами и, с другой — необходимостью всестороннего развития каждого члена общества.

Обеспечение П. м. всем трудящимся в СССР являлось одной из важнейших задач в переходный период от капитализма к социализму, особенно в первые годы Советской власти. В связи с этим в ст. 58 Кодекса законов о труде (1918) говорилось: «Размер определяемого тарифным положением вознаграждения во всяком случае не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным Комиссариатом труда для населения каждой местности Российской Социалистической Федеративной Советской Республики». В социалистическом обществе с адекватной материально-технической базой минимальные границы поддержания и восстановления жизнедеятельности трудящегося значительно расширяются и характеризуют тот уровень благосостояния, который определяется потребностями нормального воспроизводства рабочей силы и развития личности

Нормативные акты:

1. ФЗ РФ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ с изм. от 28.12.17 г. // Собрание законодательства РФ, 1997, № 43, ст. 4904.
2. ФЗ РФ «О государственной социальной помощи» от 17.07.99 № 178-ФЗ с изм. 01.07.17 г. // "Собрание законодательства РФ", 19.07.1999, N 29, ст. 3699.
3. ФЗ РФ «О порядке учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для признания их малоимущими и оказания им государственной социальной помощи» от 05.04.2003 N 44-ФЗ с изм. от 02.07.13г. // "Собрание законодательства РФ", 07.04.2003, N 14, ст. 1257.

1. Внеаудиторная самостоятельная работа № 13.

Работа с нормативным актом и составление таблицы «Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением» по теме «Понятие и виды гарантий и компенсаций»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Заполнить таблицу «Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением» анализируя ст. ст. 173-176 ТК РФ
2. обучением» анализируя ст. ст. 173-176 ТК РФ
3. Перечислить условия предоставления отпусков лицам, совмещающим работу с обучением.

Оплачиваемый учебный отпуск

| <i>уровень образования</i> | <i>основание учебного отпуска</i> | <i>продолжительность учебного отпуска</i> | <i>статья ТК РФ</i> |
|---|--|---|---------------------|
| высшее учебное заведение (вечерняя и заочная форма обучения) | прохождение промежуточной аттестации на 1- 2 курсах | | |
| | прохождение промежуточной аттестации на последующих курсах | | |
| | подготовка и защита диплома, сдача госэкзаменов | | |
| | сдача итоговых госэкзаменов | | |
| учреждение среднего профессионального образования (вечерняя и заочная форма обучения) | прохождение промежуточной аттестации на 1- 2 курсах | | |
| | прохождение промежуточной аттестации на последующих курсах | | |
| | подготовка и защита диплома, сдача госэкзаменов | | |
| | сдача итоговых госэкзаменов | | |
| ПТУ | сдача экзаменов | | |
| вечерняя школа | сдача выпускных экзаменов в IX классе | | |
| | сдача выпускных экзаменов в XI (XII) классе | | |

Неоплачиваемый учебный отпуск:

| <i>уровень образования</i> | <i>форма обучения</i> | <i>основание учебного отпуска</i> | <i>продолжительность учебного отпуска</i> | <i>статья ТК РФ</i> |
|----------------------------|-----------------------|--|---|---------------------|
| высшее учебное заведение | | прохождение вступительных испытаний | | |
| | | прослушивание подготовительных отделений для сдачи выпускных экзаменов | | |
| | очная | прохождение промежуточной | | |

| | | | |
|---|-------|---|--|
| | | аттестации | |
| | | подготовка и защита диплома, сдача госэкзаменов | |
| | | сдача итоговых госэкзаменов | |
| учреждение среднего профессионального образования | | прохождение вступительных испытаний | |
| | очная | прохождение промежуточной аттестации | |
| | | подготовка и защита диплома, сдача госэкзаменов | |
| | | сдача итоговых госэкзаменов | |

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, которые учатся заочно или очно-заочно в высших учебных заведениях и учреждениях среднего профессионального образования. Также оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, обучающимся в учреждениях начального профессионального образования и вечерних общеобразовательных учреждениях независимо от формы обучения. Продолжительность оплачиваемого учебного отпуска зависит от уровня получаемого образования.

Трудовой кодекс РФ устанавливает также дополнительные условия, при которых работодатель обязан отпустить работника на учебу, оплатив ему отпуск:

1. Работник получает образование соответствующего уровня впервые. При этом учебный отпуск может быть предоставлен работнику, уже имеющему профессиональное образование соответствующего уровня, но направленному на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенном между работником и работодателем в письменной форме.

2. Учебный отпуск предоставляется работникам, обучающимся успешно, то есть без задолженностей.

3. Образовательное учреждение, в котором обучается работник, должно иметь государственную аккредитацию. В противном случае работник вправе рассчитывать на оплачиваемый учебный отпуск только, если в коллективном или трудовом договоре отражено условие об его предоставлении независимо от наличия у образовательного учреждения аккредитации. Если такое условие не предусмотрено, то для прохождения обучения работник может взять отпуск без сохранения заработной платы или ежегодный оплачиваемый отпуск.

Внеаудиторная самостоятельная работа № 14.

Составление проекта договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности по теме «Понятие и виды материальной ответственности»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания: на основе типовой формы составить свой проект договора, обращая внимание на обязанности сторон.

**Типовая форма договора
о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности**

(наименование организации)
далее именуемый "Работодатель", в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на основании _____,
(фамилия, имя, отчество) (устава, положения,
доверенности)
с одной стороны, и члены коллектива (бригады) _____

(наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного
подразделения)
именуемые в дальнейшем "Коллектив (бригада)", в лице руководителя
Коллектива (бригадира) _____
(фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную)
материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества,
вверенного ему для _____,
(наименование вида работ)

а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им
ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде)
условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по
настоящему Договору.

II Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной)
материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и
объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной
(бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на
основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых
работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива
(бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением)
Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности
возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из
Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий
Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива
(бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В
этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата
его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату
вступления в Коллектив (бригаду).

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) _____;

- б) _____ ;
 в) _____ ;
 г) _____ ;
 7. Коллектив (бригада) обязан:
 а) _____ ;
 б) _____ ;
 в) _____ ;
 8. Работодатель обязан:
 а) _____ ;
 б) _____ ;
 в) _____ ;
 г) _____ ;
 д) _____ ;
 е) _____ ;
 ж) _____ .

IV. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригадира).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива (бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора _____

Место печати _____

Нормативные акты:

1. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности за недостачу вверенного имущества» - Постановление Минтруда и Социального развития от 31.12.02 г. № 85

Внеаудиторная самостоятельная работа № 15.

Внеаудиторная работа. Работа с учебной литературой и нормативными актами. Составление документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве по теме «Охрана труда в организациях»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

- 1) Изучить содержание документов, составляемых при несчастном случае на производстве, а именно: акт о несчастном случае на производстве и акт о результатах расследования несчастного случая.
- 2) Найти формы перечисленных документов, используя Интернет или ИПС «Гарант».
- 3) Составить документы, необходимые для расследования и учета несчастных случаев на производстве согласно своему варианту.

Варианты заданий: Номер варианта определяется по фамилии студента. Студенты с фамилиями, начинающимися на буквы А-Д, выполняют вариант № 1, на буквы Е-К – вариант № 2, на буквы Л-Р – вариант № 3, на буквы С-Ц – вариант № 4, на буквы Ч-Я – вариант № 5.

Вариант 1 – на ООО «Лазурит» произошел групповой несчастный случай (пострадали 3 рабочих).

Вариант 2 – на ЗАО «Севморпром» произошел несчастный случай со смертельным исходом (1 человек).

Вариант 3 – спортсмен Антонов И.О. пострадал при проведении соревнований.

Вариант 4 – на ОАО «Сервис-Запад» произошел несчастный случай (пострадали 5 человек).

Вариант 5 – на ЗАО «Спарта-ком» произошел несчастный случай (пострадал 1 человек).

Условия выполнения задания: задание выполняется во внеурочное время с использованием персонального компьютера с доступом в сеть Интернет или установленным информационно-правовым комплектом системы «Гарант».

Нормативное и дополнительное обеспечение:

- Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях"
- <http://thoukik.ru/index.php/inf/16-com-ot/81-2011-11-21-12-21-43>
- <http://r41.fss.ru/30682/31110/31389/index.shtml>
- <http://docstandard.com/obrazcy/tom01/obrazec-n1257z.htm>

Внеаудиторная самостоятельная работа № 16.

Внеаудиторная работа. Работа с нормативными актами и составление таблицы «Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде и

норм по охране труда» по теме «Понятие, критерии несчастных случаев на производстве»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания: составить таблицу «Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде и норм по охране труда» анализируя нормы уголовного и административного законодательства

| | Основания привлечения к ответственности | Ст. ст. закона | Санкции |
|----------------------------------|---|----------------|---------|
| Административная ответственность | | | |
| Уголовная ответственность | | | |

Внеаудиторная самостоятельная работа № 17.

Внеаудиторная работа по теме «Основания, условия, виды страховых выплат». Анализ ст. ст. 5-20 ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98. № 125-ФЗ с изм. от 29.07.17г.

и подготовка ответов на поставленные вопросы по теме «Основания, условия, виды страховых выплат»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучив учебную литературу и нормативные акты, подготовьте ответы на поставленные вопросы:
 1. Что понимается под страховым случаем, дающим право на выплату страховых возмещений?
 2. Какие органы дают заключение на степень утраты работником профессиональной трудоспособности, на основании каких документов?
 3. Какие виды страховых выплат назначаются работникам, получившим трудовое увечье с установлением стойкой утраты профессиональной трудоспособности и их размеры?
 4. На какие виды выплат влияет установленная вина работника в несчастном случае?
 5. Какие документы необходимо представить страховщику для назначения страховых выплат? Срок рассмотрения заявления о назначении выплат?
 6. Куда обжалуется отказ от назначения страховых выплат?
 7. Кто имеет право на получение страховых выплат в связи со смертью кормильца и размер страховых выплат?