

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель – углубленное изучение правовых проблем трудового права. Эта цель достигается благодаря сочетанию аудиторных учебных занятий и самостоятельной работы студентов, в рамках которых происходит знакомство с нормативно-правовыми источниками, специальной учебной и монографической литературой по курсу.

Задачи – выработать у магистров научное представление о трудовом праве, как одной из важнейших отраслей права; о тенденциях развития трудового законодательства и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; об основных правовых институтах, направленных на защиту трудовых прав субъектов трудового права; о проблемах, имеющих место в правовом регулировании наемного труда.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений, блока Б1.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам: обучающиеся должны знать виды общественных отношений, составляющих предмет трудового права, наиболее значимые источники трудового права и их соотношение между собой, реальные возможности работодателя и представителей работников по установлению условий труда, управлению социально-трудовыми процессами, защите своих прав и законных интересов; уметь анализировать правовые нормы, определять их соотношение, а также владеть навыками применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.

Данная дисциплина является предшествующей ГИА.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код	Индикатор	Планируемые результаты обучения
ПК-1	Способен разрабатывать нормативные правовые акты для различных сфер профессиональной деятельности	ПК-1.1	ПК-1.1 Выявляет пробелы и коллизии действующего законодательства и определяет способы их преодоления и устранения;	Знать: систему и структуру трудового законодательства; основные направления совершенствования трудового законодательства; доктринальное обоснование необходимости внесения изменений в трудовое законодательство; законодательную технику.
		ПК-1.3	Обосновывает нормативное решение и прогнозирует последствия его реализации.	Уметь: определять недостатки правового регулирования в области трудового законодательства; выявлять проблемы в законодательстве; анализировать предлагаемые в доктрине изменения. Владеть: навыками выявления недостатков и противоречий правового регулирования и правоприменительной

				практики, формулирования проектов нормативных положений; обобщения судебной практики.
ПК-2	Способен квалифицированно применять правовые нормы и принимать правоприменительные акты в конкретных сферах юридической деятельности	ПК-2.2	Анализирует правоприменительную практику в целях решения профессиональных задач	знать: трудовое законодательство, регулирующее общие положения трудового права, сущность и содержание понятий, категорий, институтов трудового права уметь: анализировать, толковать, применять положения нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения
		ПК-2.3	Понимает сущность и значение правоприменительных актов, различает их виды	владеть: навыками анализа правоприменительной практики в сфере профессиональной деятельности; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм трудового законодательства в сфере социально-трудовых отношений

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 3 зет/ 108 ч

Форма промежуточной аттестации: экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			1 семестр	2 семестр
Аудиторные занятия		14	14	
в том числе:	лекции	10	10	
	практические	4	4	
	лабораторные			
Самостоятельная работа		85	85	
Форма промежуточной аттестации: экзамен		9	9	
Итого:		108	108	

13.1. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
		Лекции	
1	Реформирование трудового законодательства	Роль трудового законодательства. Характеристика его общих и особенных черт. Трудовое право и трудовое законодательство. Трудовые отношения и трудовые правоотношения. Тенденции и перспективы.	
2	Правовые проблемы, связанные с предметом и методом правового регулирования трудовых отношений	Теоретические и практические проблемы предмета трудового права. Развитие и тенденции правовых взглядов ученых на предмет трудового права. Научные идеи и концепции, связанные с предметом трудового права. Аксиомы, традиции и вызовы законодательства и правоприменительной практики. Проблемы понятийного аппарата в системе трудового права. Методы преодоления пробелов в российском трудовом праве. Разрешение коллизий в трудовом праве. Актуальные проблемы совершенствования метода трудового права. Сочетание договорного и императивного методов правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Процедурный правовой механизм применения и реализации материальных норм трудового права. Обеспечение эффективности материальных норм трудового права. Развитие теории трудового права о предмете и методе правового регулирования трудовых отношений, содержании и динамике трудового правоотношения.	
3	Правовые проблемы, связанные с применением источников трудового права и их дифференциацией	Источники трудового права. Понятие, виды, классификация, особенности. Теоретические и практические проблемы, связанные с совершенствованием и развитием трудового законодательства на современном этапе развития Российской Федерации. Источники трудового права как инструмент достижения баланса интересов субъектов трудового права. Объективные и субъективные критерии дифференциации источников трудового права: проблемы и пути их решения. Общие и специальные нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения. Совершенствование роли и	

		<p>значения локальных нормативных актов в правовом механизме регулирования отношений, составляющих предмет трудового права. Правовые процедуры разработки, принятия и оспаривания правовых положений локальных нормативных актов. Роль и значение судебной практики в правовом механизме регулирования несамостоятельного труда. Принципы трудового права. Понятие, виды, классификация. Правовые проблемы реализации принципов трудового права. Правовые проблемы, связанные с совершенствованием правосубъектности субъектов трудового права.</p>	
4	<p>Актуальные проблемы правосубъектности в трудовом праве</p>	<p>Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника. Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности работодателя. Представители работника и работодателя как субъекты трудового права. Специализированные государственные органы как субъекты трудового права. Социальные партнеры.</p>	
5	<p>Актуальные проблемы правового регулирования социального партнерства</p>	<p>Роль и значение социального партнерства в правовом механизме регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Основные принципы социального партнерства. Стороны и уровни социального партнерства. Правовой статус представителей работников и работодателей в социальном партнерстве. Роль и значение переговорных правовых процедур в сфере социального партнерства теоретические проблемы, связанные с совершенствованием правового регулирования коллективных договоров и соглашений.</p> <p>Правовые проблемы совершенствования правового механизма, регулирующего социальное партнерство в сфере использования несамостоятельного труда. Соглашения и коллективные договоры: природа, эффективность применения и тенденции развития. Пути преодоления несовершенство трудового законодательства, регулирующего</p>	

		социально-трудовые отношения. Метод трудового права и политико-социальное партнерство. Актуальные проблемы ответственности сторон социального партнерства.	
6	Теоретические и практические проблемы правового регулирования трудового договора	<p>Реализация гражданами способностей к труду. Роль и значение трудового договора в правовом механизме регулирования трудовых правоотношений. Юридические гарантии, установленные трудовым законодательством при заключении трудового договора. Ограничения, запреты, преимущества трудовых прав: вопросы теории и практики. Правовые проблемы реализации, обеспечения и соблюдения трудового законодательства.</p> <p>Правовые проблемы, связанные с понятием и порядком заключения трудового договора. Правоприменительная и судебная практика изменения трудового договора. Переводы на другую работу. Изменение условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера. Судебная и правоприменительная практика изменения условий трудового договора.</p> <p>Теоретические и практические проблемы, связанные с переводами работников на другую работу.</p> <p>Правовые проблемы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работника и работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения установленных трудовым кодексом или иными федеральными законами правил заключения трудового договора. Правовые процедуры оформления расторжения трудового договора.</p>	
7	Правовые проблемы совершенствования правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	<p>Теоретические и практические вопросы регулирования рабочего времени и времени отдыха.</p> <p>Правовые проблемы регулирования сокращенного и неполного рабочего времени. Правовые проблемы привлечения работников к работе в ночное время и за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Правовое регулирование различных режимов рабочего времени. Актуальные проблемы совершенствования правового механизма предоставления времени отдыха. Правовые процедуры регламентирующие</p>	

		предоставления и использования различных видов отпусков.	
8	Актуальные проблемы и перспективы развития правового института заработной платы	Правовые проблемы совершенствования оплаты труда работников. Формы и системы оплаты труда. Правовые процедуры исчисления заработной платы. Совершенствование правового механизма оплаты труда при его отклонениях от нормальных условий. Правовые проблемы, связанные с удержанием из заработной платы работника и нормированием труда.	
9	Актуальные проблемы и перспективы развития правовых институтов дисциплинарной и материальной ответственности	Теоретические и практические проблемы, связанные с ответственностью субъектов трудового права. Актуальные правовые проблемы совершенствования законодательства о дисциплинарной и материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты. Материальная ответственность работника: ошибки, рекомендации, правовые проблемы, судебная и правоприменительная практика. Правовые проблемы совершенствования правового механизма привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности. Совершенствование специальной дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников. Правоприменительная и судебная практика, связанная с дисциплинарной и материальной ответственностью.	
10	Актуальные правовые проблемы защиты трудовых прав и свобод	Правовые средства и способы защиты трудовых прав. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Самозащита работниками трудовых прав.	
Практические занятия			
1	Реформирование трудового законодательства	Роль трудового законодательства. Характеристика его общих и особенных черт. Трудовое право и трудовое законодательство. Трудовые отношения и трудовые правоотношения. Тенденции и перспективы.	
2	Правовые проблемы, связанные с предметом и методом правового регулирования трудовых отношений	Теоретические и практические проблемы предмета трудового права. Развитие и тенденции правовых взглядов ученых на предмет трудового права. Научные идеи и концепции, связанные с предметом трудового права. Аксиомы, традиции и вызовы законодательства и правоприменительной практики.	

		<p>Проблемы понятийного аппарата в системе трудового права. Методы преодоления пробелов в российском трудовом праве. Разрешение коллизий в трудовом праве.</p> <p>Актуальные проблемы совершенствования метода трудового права. Сочетание договорного и императивного методов правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Процедурный правовой механизм применения и реализации материальных норм трудового права. Обеспечение эффективности материальных норм трудового права.</p> <p>Развитие теории трудового права о предмете и методе правового регулирования трудовых отношений, содержании и динамике трудового правоотношения.</p>	
3	<p>Правовые проблемы, связанные с применением источников трудового права и их дифференциацией</p>	<p>Источники трудового права. Понятие, виды, классификация, особенности. Теоретические и практические проблемы, связанные с совершенствованием и развитием трудового законодательства на современном этапе развития Российской Федерации. Источники трудового права как инструмент достижения баланса интересов субъектов трудового права. Объективные и субъективные критерии дифференциации источников трудового права: проблемы и пути их решения. Общие и специальные нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения. Совершенствование роли и значения локальных нормативных актов в правовом механизме регулирования отношений, составляющих предмет трудового права. Правовые процедуры разработки, принятия и оспаривания правовых положений локальных нормативных актов. Роль и значение судебной практики в правовом механизме регулирования несамостоятельного труда. Принципы трудового права. Понятие, виды, классификация. Правовые проблемы реализации принципов трудового права. Правовые проблемы, связанные с совершенствованием правосубъектности субъектов трудового права.</p>	
4	<p>Актуальные проблемы правосубъектности в трудовом праве</p>	<p>Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и</p>	

		<p>обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника. Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности работодателя. Представители работника и работодателя как субъекты трудового права. Специализированные государственные органы как субъекты трудового права. Социальные партнеры.</p>	
5	<p>Актуальные проблемы правового регулирования социального партнерства</p>	<p>Роль и значение социального партнерства в правовом механизме регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Основные принципы социального партнерства. Стороны и уровни социального партнерства. Правовой статус представителей работников и работодателей в социальном партнерстве. Роль и значение переговорных правовых процедур в сфере социального партнерства теоретические проблемы, связанные с совершенствованием правового регулирования коллективных договоров и соглашений. Правовые проблемы совершенствования правового механизма, регулирующего социальное партнерство в сфере использования самостоятельного труда. Соглашения и коллективные договоры: природа, эффективность применения и тенденции развития. Пути преодоления несовершенства трудового законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения. Метод трудового права и политико-социальное партнерство. Актуальные проблемы ответственности сторон социального партнерства.</p>	
6	<p>Теоретические и практические проблемы правового регулирования трудового договора</p>	<p>Реализация гражданами способностей к труду. Роль и значение трудового договора в правовом механизме регулирования трудовых правоотношений. Юридические гарантии, установленные трудовым законодательством при заключении трудового договора. Ограничения, запреты, преимущества трудовых прав: вопросы теории и практики. Правовые проблемы реализации, обеспечения и соблюдения трудового законодательства. Правовые проблемы, связанные с понятием и порядком заключения трудового договора. Правоприменительная и судебная практика изменения трудового договора.</p>	

		<p>Переводы на другую работу. Изменение условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера. Судебная и правоприменительная практика изменения условий трудового договора. Теоретические и практические проблемы, связанные с переводами работников на другую работу.</p> <p>Правовые проблемы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работника и работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения установленных трудовым кодексом или иными федеральными законами правил заключения трудового договора. Правовые процедуры оформления расторжения трудового договора.</p>	
7	<p>Правовые проблемы совершенствования правового регулирования рабочего времени и времени отдыха</p>	<p>Теоретические и практические вопросы регулирования рабочего времени и времени отдыха.</p> <p>Правовые проблемы регулирования сокращенного и неполного рабочего времени. Правовые проблемы привлечения работников к работе в ночное время и за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Правовое регулирование различных режимов рабочего времени. Актуальные проблемы совершенствования правового механизма предоставления времени отдыха. Правовые процедуры регламентирующие предоставления и использования различных видов отпусков.</p>	
8	<p>Актуальные проблемы и перспективы развития правового института заработной платы</p>	<p>Правовые проблемы совершенствования оплаты труда работников. Формы и системы оплаты труда. Правовые процедуры исчисления заработной платы. Совершенствование правового механизма оплаты труда при его отклонениях от нормальных условий. Правовые проблемы, связанные с удержанием из заработной платы работника и нормированием труда.</p>	
9	<p>Актуальные проблемы и перспективы развития правовых институтов дисциплинарной и материальной ответственности</p>	<p>Теоретические и практические проблемы, связанные с ответственностью субъектов трудового права. Актуальные правовые проблемы совершенствования законодательства о дисциплинарной и материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты. Материальная ответственность работника:</p>	

		ошибки, рекомендации, правовые проблемы, судебная и правоприменительная практика. Правовые проблемы совершенствования правового механизма привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности. Совершенствование специальной дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников. Правоприменительная и судебная практика, связанная с дисциплинарной и материальной ответственностью.	
10	Актуальные правовые проблемы защиты трудовых прав и свобод	Правовые средства и способы защиты трудовых прав. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Самозащита работниками трудовых прав.	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Контроль	
1	Реформирование трудового законодательства	1	1	8		10
2	Правовые проблемы, связанные с предметом и методом правового регулирования трудовых отношений	1	1	8		10
3	Правовые проблемы, связанные с применением источников трудового права и их дифференциацией	1		8		9
4	Актуальные проблемы правосубъектности в трудовом праве	1		8		9
5	Актуальные проблемы правового регулирования социального партнерства	1		8		9
6	Теоретические и практические проблемы правового регулирования трудового договора	1	2	9		12
7	Правовые проблемы совершенствования	1		9		10

	правового регулирования рабочего времени и времени отдыха					
8	Актуальные проблемы и перспективы развития правового института заработной платы	1		9		10
9	Актуальные проблемы и перспективы развития правовых институтов дисциплинарной и материальной ответственности	1		9		10
10	Актуальные правовые проблемы защиты трудовых прав и свобод	1	1	9		11
	контроль				9	9
	Итого	10	4	85	9	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Самостоятельная работа студента при изучении дисциплины должна включать в себя освоение материала на основе анализа необходимых нормативно-правовых актов, основной учебной литературы учебного курса, дополнительной литературы, а также материалов практических занятий. Закрепление теоретического материала должно осуществляться посредством решения практических задач. При освоении отдельных тем учебного курса в целях развития практических навыков и умений рекомендуется написание правовых документов, выступления с докладами и сообщениями.

Организация самостоятельной работы студента должна строиться по системе поэтапного освоения материала. Метод поэтапного изучения включает в себя предварительную подготовку, непосредственное изучение теоретического содержания источника, обобщение полученных знаний. Являясь необходимым элементом дидактической связи различных методов обучения между собой, самостоятельная работа студентов призвана обеспечить более глубокое, творческое усвоение понятийного аппарата дисциплины.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

А) Основная литература

Название
Голубева, Т.Ю. Трудовое право России: учебное пособие для студентов юридических факультетов / Т.Ю. Голубева, М.А. Афанасьев ; Образовательное частное учреждение высшего образования «Еврейский университет». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 198 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499845 – ISBN 978-5-4475-9962-1. – DOI 10.23681/499845. – Текст : электронный
Трудовое право : учебник для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обуч. по юрид. направлениям и специальностям] / Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики" ; отв.

ред. Ю.П. Орловский ; [ред.-сост. Е.С. Герасимова] .— Москва : Юрайт, 2016 .— (Бакалавр и магистр. Академический курс) .— ISBN 978-5-9916-5973-4.Т. 1 .— 301, [1] с.

Трудовое право : учебник для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обуч. по юрид. направлениям и специальностям] / Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики" ; отв. ред. Ю.П. Орловский ; [ред.-сост. Е.С. Герасимова] .— Москва : Юрайт, 2016 .— (Бакалавр и магистр. Академический курс) .— ISBN 978-5-9916-5973-4.Т. 2 .— 555, [1] с. — Библиогр.: с. 534-[556].

Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2-х т. : [16+] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. — Москва : Прометей, 2017. — Т. 1. Часть общая. — 288 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483222> — ISBN 978-5-906879-42-4. — Текст : электронный.

Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2-х т. : [16+] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. — Москва : Прометей, 2017. — Т. 2. Часть особенная. — 491 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225> . — ISBN 978-5-906879-43-1. — Текст : электронный.

Б) Дополнительная литература

Название

Трудовое право Российской Федерации : учебное пособие / С.В. Передерин [и др.]. — 2-е изд., испр., перераб. и доп. — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2020 . 617, [1] с. — ISBN 978-5-9273-3023-2.

Бикеев, А. А. Трудоправовая деятельность в организации : учебное пособие : [16+] / А. А. Бикеев, М. В. Васильев, Л. С. Кириллова ; Казанский (Приволжский) федеральный университет. — Москва : Статут, 2015. — 140 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448011> (— Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-8354-1083-5. — Текст : электронный.

Соловьева, Е.В. Актуальные проблемы экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений : практикум : [16+] / Е.В. Соловьева. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 115 с. : ил., схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573928> — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4499-0653-3. — DOI 10.23681/573928. — Текст : электронный.

Кудрявцева, В.П. Исполнение требований неимущественного характера / В.П. Кудрявцева. — Москва : Статут, 2015. — 272 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450499> — Библиогр.: с. 250-270. — ISBN 978-5-8354-1099-6. — Текст : электронный.

Басалаева, С.П. Коллективное трудовое право / С.П. Басалаева, Е.И. Петрова ; Сибирский федеральный университет. — Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2016. — 144 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496988> — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-7638-3390-4. — Текст : электронный.

Глухов, А.В. Трудовое право: курс лекций / А.В. Глухов ; Российский государственный университет правосудия. — Москва : Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2018. — 284 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560836> — Библиогр.: с. 270-277. — ISBN 978-5-93916-712-3. — Текст : электронный.

Трудовое процедурно-процессуальное право Российской Федерации : учебное пособие / С.В. Передерин. — Изд. 2-е, испр., доп. и перераб. — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2015 . 549 с. — ISBN 978-5-9273-2172-8.

Трудовое право: права, обязанности, ответственность : учебное пособие / С.В.

Передерин. — Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2009 . 814, [1] с. — ISBN 978-5-9273-1473-7.

Передерин, С. В. Правовые процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров по законодательству Российской Федерации / С. В. Передерин. – Воронеж : Воронежский государственный университет, 2013. – 367 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=441600> – ISBN 978-5-9273-2032-5. – Текст : электронный.

Правовое регулирование занятости и трудоустройства: современное состояние : учебное пособие / О. Н. Бабаева, С. В. Передерин. — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2019 . 130, [1] с. — ISBN 978-5-9273-2835-2.

Правовые процедуры, регламентирующие использование рабочего времени и времени отдыха работниками : монография / С.В. Передерин. — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017 . 212, [1] с. — ISBN 978-5-9273-2412-5.

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

№ п/п	Источник
1	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" https://biblioclub.ru/
2	Электронно-библиотечная система "Консультант студента" http://www.studmedlib.ru/
3	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
4	Национальный цифровой ресурс «РУКОНТ» http://rucont.ru/
5	Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://www.book.ru/
6	Электронная библиотека Зональной научной библиотеки Воронежского госуниверситета https://lib.vsu.ru/
7	Электронный учебный курс по дисциплине «Актуальные проблемы трудового права» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9500 Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, https://edu.vsu.ru/).

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

Минкина, Н.И. Трудовое право: сборник учебно-методических материалов : [16+] / Н.И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 191 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199> – ISBN 978-5-4499-0286-3. – Текст : электронный.

Трудовое право Российской Федерации : учебное пособие / под ред. С.В. Передерина. — Воронеж : Изд-во Воронежского государственного университета, 2020 . 648, [1] с. — ISBN 978-5-9273-1947-3.

Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах РФ : практикум / сост. С.А. Лукинова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 102 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467201> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся лекции и практические занятия, направленные на выявление и рассмотрение дискуссионных вопросов в рамках отдельных разделов дисциплины.

Контроль знаний в рамках практических занятий осуществляется посредством проведения текущей аттестации.

Программа учебной дисциплины реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Мультимедиа-проектор NEC NP 50, экран настенный CS 244*244, ноутбук Dell Inspiron 1720. Компьютеры (мониторы Samsung, системные блоки ASUSH11) (13 шт.).

Программное обеспечение:

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdmc;

OfficeSTD 2013 RUS OLP NL Acdmc;

WinSvrStd 2012 RUS OLP NL Acdmc 2Proc;

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition;

Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах Антиплагиат.ВУЗ;

СПС «ГАРАНТ-Образование»;

СПС «Консультант Плюс» для образования.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Реформирование трудового законодательства	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа,
2	Правовые проблемы, связанные с предметом и методом правового регулирования трудовых отношений	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа,
3	Правовые проблемы, связанные с применением источников трудового права и их дифференциацией	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа,
4	Актуальные проблемы правосубъектности в трудовом праве	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа,
5	Актуальные проблемы правового регулирования социального партнерства	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа, ситуационная задача,
6	Теоретические и практические проблемы	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа,

	правового регулирования трудового договора			
7	Правовые проблемы совершенствования правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа, ситуационная задача,
8	Актуальные проблемы и перспективы развития правового института заработной платы	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа, ситуационная задача,
9	Актуальные проблемы и перспективы развития правовых институтов дисциплинарной и материальной ответственности	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	Контрольная работа, ситуационная задача,
10	Актуальные правовые проблемы защиты трудовых прав и свобод	ПК-1, ПК-2	ПК-1.1, ПК-1.3; ПК-2.2, ПК-2.3	ситуационная задача, составление юридических документов
Промежуточная аттестация Форма контроля – экзамен				Перечень вопросов, ситуационная задача

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- Контрольная работа (в форме эссе);
- Составление юридических документов;
- Ситуационная задача.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Критерии оценивания приведены ниже.

Комплект заданий для контрольной работы (в форме эссе)

Тема: Актуальные проблемы правового регулирования социального партнерства

Задание 1. Правовая процедура заключения коллективного соглашения

Задание 2. Правовая процедура заключения коллективного договора

Тема: Теоретические и практические проблемы правового регулирования трудового договора

Задание 1. Теоретические и практические проблемы, связанные с переводами работников на другую работу.

Задание 2. Правовые проблемы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работника и работодателя

Критерии оценок:

Оценка	Критерий оценки
--------	-----------------

Отлично	Обучающийся в полной мере владеет знаниями учебного материала и понятийным аппаратом в области трудового права; умениями связывать теорию с практикой; умениями иллюстрировать ответ примерами, фактами; умениями применять положения законодательства к конкретным правовым ситуациям
Хорошо	Обучающийся владеет знаниями учебного материала и понятийным аппаратом в области трудового права; умениями связывать теорию с практикой; умениями иллюстрировать ответ примерами, фактами; допускает ошибки при применении положений законодательства к конкретным правовым ситуациям
Удовлетворительно	Обучающийся частично владеет знаниями учебного материала и понятийным аппаратом в области трудового права; фрагментарно умениями связывать теорию с практикой; частично умеет иллюстрировать ответ примерами, фактами; не умеет применять положения законодательства к конкретным правовым ситуациям
Неудовлетворительно	Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания учебного материала, допускает грубые ошибки, не умеет иллюстрировать ответ примерами, фактами; не умеет применять положения законодательства к конкретным правовым ситуациям

Задания по составлению юридических документов

Тема: Индивидуальные трудовые споры

Задание 1: Составьте проект искового заявления о восстановлении на работе

Задание 2: Составьте проект заявления о снятии дисциплинарного взыскания

Критерии оценок:

Оценка	Критерий оценки
Зачтено	Акт составлен правильно: аргументированно, ясно, самостоятельно, оформлен аккуратно, отражены его основные положения, правильно применены нормы законодательства.
Незачтено	Составленный акт содержит неясные положения, неаргументирован, написан несамостоятельно, оформлен небрежно, не отражены основные положения, неправильно применены нормы законодательства.

Перечень практических заданий (ситуационных задач):

Пример ситуационной задачи:

1. В связи с переводом бармена Лысенко из одного кафе в другое, принадлежащее одному работодателю, между работниками возник спор о законности действий работодателя.

Одни утверждали, что в данном случае имеет место перевод на другую работу, и без согласия Лысенко работодатель не имел права перемещения его из одного кафе в другое. Другие полагали, что в данном случае имело место перемещение на другое рабочее место. Третьи доказывали, что у Лысенко изменились обязательные условия трудового договора.

Кто из работников прав? Какие вы знаете общие и специальные процедуры перевода работников на другую работу? Какие элементы включают в себя процедуры перемещения и изменения определенных сторонами условий трудового договора?

Полный перечень задач находится на кафедре трудового права в папке Фонды оценочных средств и в следующем источнике: Трудовое право Российской Федерации:

Критерии оценок

Оценка	Критерий оценки
Зачтено	Задача решена правильно: аргументированно, со ссылкой на теоретические положения, нормы законодательства, с использованием правоприменительной практики.
Незачтено	Задача решена неправильно: аргументирована частично, без ссылок на теоретические положения, нормы законодательства, без использования правоприменительной практики.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- Собеседование по экзаменационным билетам;
- Ситуационная задача.

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Актуальные проблемы предмета трудового права как отрасли права.
2. Актуальные проблемы метода трудового права как отрасли права.
3. Актуальные проблемы сферы действия норм трудового права.
4. Цели и задачи трудового законодательства. Тенденции его развития.
5. Актуальные проблемы источников трудового права: понятие, виды.
6. Актуальные проблемы единства и дифференциации в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
7. Значение постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
8. Отраслевые принципы трудового права.
9. Актуальные проблемы правового статуса субъектов трудового права.
10. Актуальные проблемы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами.
11. Правовые проблемы принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
12. Актуальные проблемы системы правоотношений в науке трудового права.
13. Актуальные проблемы социального партнерства в сфере труда: понятие, стороны и значение.
14. Актуальные проблемы правового регулирования переговорных правовых процедур в сфере социального партнерства.
15. Актуальные проблемы участия работников в управлении организацией.
16. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
17. Запрещение дискриминации в сфере труда.
18. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
19. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
20. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
21. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
22. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
23. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
24. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
25. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

26. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
27. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
28. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
29. Особенности регулирования труда надомников.
30. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
31. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
32. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
33. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
34. Особенности регулирования труда педагогических работников.
35. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.
36. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.
37. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
38. Особенности регулирования труда работников транспорта.
39. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
40. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
41. Особенности правового регулирования труда медицинских работников.
42. Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров и других организаций.
43. Особенности регулирования труда других категорий работников (государственных корпораций и государственных компаний, пенсионного фонда РФ, кредитных организаций).
44. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
45. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
46. Правовое регулирование интересов в трудовом праве.
47. Переговорные и примирительные процедуры в трудовом праве. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве.
48. Актуальные проблемы, связанные с изменением трудового договора.
49. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
50. Актуальные проблемы расторжения трудового договора по инициативе работника.
51. Актуальные проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
52. Актуальные проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
53. Актуальные проблемы прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
54. Актуальные проблемы прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.
55. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий.
56. Общий порядок оформления прекращения трудового договора и производства расчета. Выходные пособия.
57. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
58. Актуальные проблемы защиты персональных данных работника.
59. Актуальные проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
60. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени.

61. Актуальные проблемы предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.
62. Актуальные проблемы ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства.
63. Актуальные проблемы самозащиты работниками трудовых прав.
64. Актуальные проблемы защиты трудовых прав работников при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.
65. Актуальные проблемы общего порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
66. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
67. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о переводах на другую работу и увольнениях работников.
68. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
69. Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.
70. Порядок образования примирительных органов.
71. Сроки при разрешении коллективных трудовых споров.
72. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.

Перечень практических заданий (ситуационных задач):

Пример ситуационной задачи:

1. По результатам медико-социальной экспертизы Лачкуеву, работавшему в отделении сбербанка России г. Воронежа инженером-программистом, была установлена вторая группа инвалидности и ему было запрещено работать на прежней должности.

В связи с отказом Лачкуева от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, приказом работодателя от 19 января был отстранен от работы и уволен в связи с отказом от перевода на другую работу.

Считая, что его уволили незаконно, Лачкуев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что его увольнение произведено с нарушением требований трудового законодательства. Основанием отстранения от работы явилось не медицинское заключение, а справка об установлении инвалидности, индивидуальная программа реабилитации и карта аттестации рабочего места по условиям труда. Отстранение от работы, предложение о переводе на другую должность и само увольнение произведено в один день. В нарушение статьи 81 ТК РФ он был уволен с работы в период нахождения в очередном отпуске и временной нетрудоспособности.

Правомерны ли требования Лачкуева? Как следует поступить суду?

Полный перечень задач находится на кафедре трудового права в папке Фонды оценочных средств и в следующем источнике: Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие / С.В. Передерин, М.В. Аузина, О.Н. Бабаева, Н.Л. Зуева – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2020. – 620 с.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о проведении промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и/или практико-ориентированные вопросы, позволяющие оценить степень сформированности умений и(или) навыков.

При оценивании используются количественные шкалы оценок.

Критерии и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели: знание учебного материала и владение понятийным аппаратом в области трудового права; умение связывать теорию с практикой; умение иллюстрировать ответ примерами, фактами; умение применять положения трудового законодательства к конкретным правовым ситуациям.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет знаниями учебного материала и понятийным аппаратом трудового права, умениями: связывать теорию с практикой, иллюстрировать ответ примерами, фактами, применять положения законодательства к конкретным правовым ситуациям	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
Обучающийся в полной мере владеет знаниями учебного материала и понятийным аппаратом трудового права, умениями: связывать теорию с практикой, иллюстрировать ответ примерами, фактами, допускает ошибки при применении положения законодательства к конкретным правовым ситуациям	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>
Обучающийся частично владеет знаниями учебного материала и понятийным аппаратом трудового права, фрагментарно умениями связывать теорию с практикой, частично умеет иллюстрировать ответ примерами, фактами, не умеет применять положения законодательства к конкретным правовым ситуациям	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Удовлетворительно</i>
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания учебного материала по трудовому праву, допускает грубые ошибки, не умеет иллюстрировать ответ примерами, фактами, не умеет применять положения законодательства к конкретным правовым ситуациям	–	<i>Неудовлетворительно</i>

20.3. Задания, рекомендуемые к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.

Тесты

1. Какие правоотношения не относятся к предмету правового регулирования трудового законодательства:
 - а) отношения, связанные с материальной ответственностью работников и работодателей в сфере труда;
 - б) отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - в) отношения по удержанию работодателем налога на доходы физических лиц из заработной платы работника;
 - г) отношения по государственному контролю (надзору) в сфере соблюдения трудового законодательства?

Ответ: в.

2. Сторонами трудового договора являются:

- а) полномочные представители работника и работодателя;
- б) работник и работодатель;
- в) работник и полномочный представитель работодателя;
- г) работник и руководитель организации.

Ответ: б.

3. По общему правилу трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

Ответ: в.

4. Трудовые договоры в соответствии с ТК РФ могут заключаться:

- А) на неопределенный срок;
- Б) на неопределенный срок и определенный срок не более 3 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами;
- В) на неопределенный срок и срочный трудовой договор не более 99 лет, если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;
- Г) на неопределенный срок и определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Ответ: г.

5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то _____:

- А) договор может быть аннулирован работником;
- Б) договор считается незаключенным;
- В) договор считается заключенным на неопределенный срок;
- Г) договор должен быть дополнен недостающими сведениями и(или) условиями.

Ответ: в.

6. Запрещается _____ отказ в заключении трудового договора:

- А) немотивированный;
- Б) любой;
- В) необоснованный;
- Г) повторный.

Ответ: в.

7. Какое из условий трудового договора не подлежит изменению по соглашению сторон:

- а) испытательный срок;
- б) место работы;

- в) трудовая функция;
- г) обязанность работодателя создать для работника необходимые условия труда

Ответ: г.

8. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается _____:

- А) лучшим работником месяца;
- Б) выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях;
- В) принятым на работу;
- Г) имеющим преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

Ответ: б.

9. Считается ли в соответствии с ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя?

- А) да;
- Б) нет;
- В) да, но не всегда
- Г) Б и В.

Ответ: а.

10. Каким правовым актом оформляется прием на работу?

- А) трудовым договором;
- Б) трудовой книжкой;
- В) приказом (распоряжением) работодателя;
- Г) табель учета рабочего времени

Ответ: в.

11. Как должны соотноситься содержание приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу с условиями заключенного трудового договора?

- А) должны полностью соответствовать;
- Б) должны частично соответствовать;
- В) как часть и целое;
- Г) как общее и частное

Ответ: а.

12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных _____:

- А) ТК РФ и иными федеральными законами ;
- Б) только ТК РФ;
- В) ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ;
- Г) ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Ответ: б.

13. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в _____ форме:

- А) устной;
- Б) любой;
- В) письменной;
- Г) смешанной.

Ответ: в.

14. По общему правилу основанием для перевода на другую работу является:

- А) приказ (распоряжение) работодателя;
- Б) письменное согласие работника;
- В) письменное согласие работника и мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Г) письменное согласие работника независимо от согласия работодателя

Ответ: б.

15. Изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если оно не было указано в трудовом договоре, является:

- А) перемещением;
- Б) переводом;
- В) отстранением от работы;
- Г) сменой собственника имущества организации

Ответ: а.

16. На какой срок возможен по ТК РФ временный перевод работника на другую работу:

- А) на срок до одного года;
- Б) для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;
- В) на срок до шести месяцев независимо от причины;
- Г) А и Б.

Ответ: г.

17. Действительно ли то, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора:

- А) нет;
- Б) да;
- В) скорее нет, чем да;
- Г) да, на основании приказа (распоряжения работодателя (его представителя)).

Ответ: б.

18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в _____ форме не позднее, чем за _____ недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом:

- А) письменной, три;

- Б) устной, две;
- В) письменной, две;
- Г) любой, две.

Ответ: в.

19. Может ли трудовой договор быть расторгнут по соглашению сторон трудового договора до истечения срока предупреждения работника об увольнении по собственному желанию?

- А) да;
- Б) нет;
- В) да, но для этого необходимы объективные причины;
- Г) да, но с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ответ: а.

20. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право:

- А) трудоустроиться вновь;
- Б) отозвать свое заявление;
- В) представить свои возражения относительно увольнения;
- Г) потребовать пролонгирования трудового договора.

Ответ: б.

1. В содержание коллективного договора включено условие о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, выполняющим трудовую функцию в многосменном режиме.

Правомерно ли включение такого условия в содержание коллективного договора?

Ответ: правомерно. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

2. В содержание трудового договора включено условие о предоставлении работникам, отработавшим в организации более пяти лет, квартиры за счет средств работодателя.

Правомерно ли данное условие?

Ответ: правомерно. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в т.ч. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

3. В трудовом договоре зафиксировано условие о том, что трудовой договор прекращает свое действие по истечении двух лет, в связи с планируемым в будущем сокращением численности работников.

Правомерным ли является такое условие?

Ответ: неправомерным. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

4. С преподавателем высшего учебного заведения заключен срочный трудовой договор на срок один год.

Правомерно ли заключение срочного трудового договора?

Ответ: правомерно. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный сторонами срок.

5. В связи со съемками фильма, на работу, с согласия одного из родителей, был принят школьник Шутов в возрасте семи лет.

Правомерно ли заключение трудового договора в данном случае?

Ответ: неправомерно, т.к. нет согласия органа опеки и попечительства. В организации кинематографии допускается заключение трудового договора с работниками, не достигшими 14-летнего возраста, с согласия одного из родителей и согласия органа опеки и попечительства.

6. На вакантное место в юридическом отделе обратились по поводу трудоустройства три беременные женщины.

Как следует поступить работодателю?

Ответ: оценить деловые качества работниц

7. При поступлении на работу воспитателем в детский сад Ухмылиной, работодатель потребовал от нее представления справки об отсутствии судимости.

Правомерно ли требование работодателя?

Ответ: правомерно. При заключении трудового договора для выполнения воспитательной функции, предоставление справки об отсутствии судимости обязательно.

8. С письменного согласия руководителя торгового зала Марковой к работе в качестве менеджера по торговле была принята ее племянница Хитрова. Через две недели она обратилась к работодателю с заявлением о заключении трудового договора.

Обязан ли работодатель заключить с Хитровой трудовой договор?

Ответ: обязан, если руководитель торгового зала Маркова наделена соответствующими полномочиями. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Уполномоченным представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников

9. В связи с поступлением на работу в кафе «Улыбка» сторожем, работодатель заставил Максимова пройти медицинский осмотр.

Правомерны ли действия работодателя?

Ответ: правомерно. Для работников, занятых в организациях общественного питания, прохождение медицинского осмотра является обязательным при заключении трудового договора.

10. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев по соглашению сторон был установлен испытательный срок для работника продолжительностью одна неделя.

Правомерно ли установление испытательного срока в данном случае?

Ответ: неправомерно. Для лиц, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев испытание не устанавливается (ч.4 ст. 70 ТК РФ).

11. Бухгалтер Патрикеева, принятая на работу с испытательным сроком три месяца, через месяц работы была помещена в следственный изолятор, где находилась два месяца.

После освобождения из следственного изолятора она была уволена как не выдержавшая испытание.

Правомерно ли увольнение Патрикеевой?

Ответ: неправомерно. В испытательный срок не засчитываются любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в т.ч. и без уважительных причин.

12. Газосварщик Махин, в связи с производственной аварией, без его согласия был переведен на работу стропальщиком на срок два месяца.

Правомерен ли перевод?

Ответ: неправомерен. Продолжительность временного перевода на другую работу без согласия работника в таких случаях не может превышать одного месяца.

13. Работница Соколова, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, нуждающаяся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, в связи с отсутствием соответствующей работы была отстранена от работы без сохранения заработной платы по прежнему месту работы.

Правомерны ли действия работодателя?

Ответ: правомерны.

14. В связи с отказом от прохождения психиатрического освидетельствования водитель маршрутного такси приказом работодателя был отстранен от работы.

Правильно ли поступил работодатель?

Ответ: правильно. В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

15. Между работником Бражниковым и работодателем было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 15 марта. 14 марта в 23 часа работник отправил работодателю факс об отзыве своего согласия. Однако 15 марта он был уволен по соглашению сторон.

Правомерно ли увольнение Бражникова?

Ответ: неправомерно. Работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения срока предупреждения.

16. В связи с истечением срока действия срочного трудового договора, заключенного между Григоровой и работодателем, для замещения Щириной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, была уволена без предупреждения со стороны работодателя.

Правомерно ли увольнение Григоровой?

Ответ: правомерно. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением действия трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, который прекращается с выходом этого работника на работу.

17. Работник Устинов отозвал свое заявление об увольнении по собственному желанию в 00.00 часов, накануне дня увольнения. Однако, он был уволен работодателем по собственному желанию.

Правильно ли поступил работодатель?

Ответ: правомерно. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до окончания срока предупреждения – две недели, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. За начало календарного дня принимается момент времени, соответствующий 00 часам 00 минутам 00 секундам.

18. Смирнова, работавшая няней в семье Орлова, уволилась по собственному желанию без предупреждения Орлова.

Правомерно ли поступила Смирнова?

Ответ: неправомерно. При увольнении по собственному желанию работникам необходимо соблюдать срок предупреждения работодателя – физического лица, предусмотренного трудовым договором.

19. Работник Попов написал заявление об увольнении по собственному желанию во время использования ежегодного оплачиваемого отпуска. С какого дня его можно уволить?

Ответ: по истечении срока предупреждения – 14 дней.

20. Менеджер по рекламе Бугрова была уволена работодателем по собственному желанию в период временной нетрудоспособности.

Правомерно ли увольнение Бугровой?

Ответ: правомерно. Поскольку она уволена по собственному желанию, а не по инициативе работодателя.