

ГОУ ВПО РОССИЙСКО-АРМЯНСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

Составлен в соответствии с
государственными требованиями к
минимуму содержания и уровню
подготовки выпускников по
направлению «Юриспруденция» и
Положением «Об УМКД РАУ».

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института

Калашян М.А.

“23” июня 2021г.

Институт: Права и политики

Кафедра: Гражданского права и гражданско-процессуального права

Автор: Старший преподаватель кафедры Оганесян Ольга Артемовна

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина: Б1.Б.21 “Трудовое право”

Специальность: 40.03.01 “Юриспруденция”

Направление: 40.03.01 “Юриспруденция”

Форма обучения: заочная

ЕРЕВАН

1. Аннотация:

Трудовое право как самостоятельная отрасль появилась в 1918 г. с принятием в России первого Кодекса законов о труде, регулирующего поведение людей по труду в общественной кооперации труда.

Лишь после Второй мировой войны в других странах трудовое право стало самостоятельной отраслью.

Ныне трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права, регулирующей при активном участии её субъектов трудовые отношения работников с работодателем и другие, непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушения, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

Переход России к рыночной экономике привел к необходимости разработки новой правовой базы, гарантирующей основные трудовые права работников. Началась реформа трудового законодательства, завершившаяся принятием нового Трудового кодекса, вступившего в силу с 1 февраля 2002 г.

В нем содержатся много новых и важных положений, относящихся ко всем институтам российского трудового права.

Восприняв многие основные положения Кзот 1971 г., ТК значительно восполнил имеющиеся в российском законодательстве пробелы.

В нем предусмотрены особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Изучению курса трудового права должно предшествовать изучение курса конституционного права, гарантирующего трудовые права и свободы граждан, а также общей части гражданского права. Трудовое права тесно связано с гражданским правом, гражданско-процессуальным правом и правом социального обеспечения.

Студент должен знать основные положения конституции РФ, правовой статус физических и юридических лиц, порядок заключения, изменения и прекращение договоров.

Изучение курса трудового права России по новому законодательству позволяет будущим юристам не только реализовывать его положения на практике, предотвращать нарушения норм ТК, но и принимать участие в совершенствовании трудового законодательства.

2. Содержание

2.1. Цель и задачи дисциплины:

- *Цель дисциплины:* освоение студентами знаний в области трудового права, изучение общественных отношений, связанных с трудом на производстве, основных институтов этой отрасли права, метода, системы, принципов, источников.
- *Задачи дисциплины* состоит в изучении студентами трудового законодательства, выработке навыков для самостоятельного правильного решения на практике вопросов, возникающих в процессе труда. Особое внимание студентов обращается на нарушения трудового законодательства, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, охраной труда.

2.2. Усвоение студентами этих знаний даст им возможность, применяя на практике нормы Трудового законодательства, охранять трудовые права участников трудовых отношений, в частности, менее защищенной стороны трудовых отношений – работников.

2.3. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и кредитах)

2.3.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	Распределение по семестрам					
		сем	сем	сем	сем.	7 сем	сем.
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	72					72	
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	8					8	
1.1.1. Лекции	4					4	
1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	4					4	
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов							
1.1.2.2. Кейсы							
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги							
1.1.2.4. Контрольные работы							
1.1.2.5. Другое (указать)							
1.1.3. Семинары							
1.1.4. Лабораторные работы							
1.1.5. Другие виды (указать)							
1.2. Самостоятельная работа, в т. ч.:	64					64	
1.2.1. Подготовка к экзаменам							
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (указать)							
1.2.2.1. Письменные домашние задания							
1.2.2.2. Курсовые работы							
1.2.2.3. Эссе и рефераты							
1.2.2.4. Другое (указать)							
1.3. Консультации							
1.4. Другие методы и формы занятий							
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет, диф. зачет - указать)	Зачет					Зачет	т

2.3.2. Распределение объема дисциплины по темам и видам учебной работы

Разделы и темы дисциплины	Всего (ак. часов)	Лекции (ак. часов)	Практ. занятия (ак. часов)	Семина-ры (ак. часов)	Лабор. (ак. часов)	Другие виды занятий (ак. часов)
1	2=3+4+5+6+7	3	4	5	6	7
Раздел 1. Общая часть	4	2	2			
Тема 1.1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	1	1	1			
Тема 1.2. Основные принципы правового регулирования						
Тема 1.3. Правоотношения сферы трудового права. Социальное партнерство в сфере труда ,коллективнк	2	1	1			
Раздел 2. Особенная часть	4	2	2			
Тема 2.1. Содействие обеспечению занятости и	2	1	1			
Тема 2.2. Трудовой договор.						
Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха.						
Тема 2.4. Заработная плата. Нормирование труда.	2	1	1			
Тема 2.5. Трудовой распорядок. Дисциплина						
Тема 2.6. Материальная ответственность сторон						

Тема 2.7. Охрана труда.						
Тема 2.8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры о порядок их разрешения.						
ИТОГО	8	4	4			

2.3.3 Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Общая часть

Тема 1.1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права России.

Понятие труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права. Метод трудового права. Сфера действия трудового права. Роль и функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Система отрасли и система науки трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями права. Тенденция развития трудового права России.

Понятие источников трудового права и их системы. Особенности системы источников трудового права. Классификация источников трудового права. Общая характеристика важнейших источников трудового права. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда по трудовым делам.

Трудовое право. Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд. 2011 год”.

Тема 1.2. Основные принципы правового регулирования труда.

Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда. Их формулировка и система. Содержание принципов и их конкретизация в трудовом законодательстве. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса. Гражданин (работник) как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Профсоюз как субъект трудового права.

1.Трудовое право.Учебник<< Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год.

2.Комментарий к Трудовому кодексу РФ под.ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 1.3. Правоотношения сферы трудового права. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские соглашения.

Понятие правоотношений сферы трудового права.

Виды правоотношений сферы труда:

- трудовое;
- по обеспечению занятости и трудоустройству;
- социально-партнерские;
- по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства;

- по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне;
- по разрешению трудовых споров.

Общее понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем. Стороны, органы, система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Принципы социального партнерства. Коллективный договор. Социально-партнерские соглашения.

1.Трудовое право.Учебник<< Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под.ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Раздел 2. Особенная часть

Тема 2.1. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.

Гарантии права на труд. Государственная политика в области содействия обеспечению занятости. Безработица и мероприятия, направленные на её сокращение. Понятие занятости, безработного, подходящей работы.Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Органы занятости и их деятельность, Социальные гарантии при потере работы и безработице.

1.Трудовое право.Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год”.

2. Закон РФ "О занятости населения в РФ" от 19.04.91г. (в ред. от 29.12.2001г.). Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов, 2002г
3. Постановление Правительства РФ от 22.04.97г. № 458 "Об утверждении порядка регистрации безработных граждан". Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов, 2002г.

Тема 2.2. Трудовой договор.

Понятие трудового договора и его значение. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора и порядок его заключения. Установление испытательного срока. Документы, предъявляемые при поступлении на работу. Виды трудовых договоров. Особенности трудовых договоров работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, государственных служащих, работающих по совместительству, временных и сезонных работников. Изменение трудового договора. Виды и условия перевода на другую работу.

Прекращение трудового договора. Увольнение:

- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Порядок увольнения работника. Дополнительные гарантии прав на труд при увольнениях некоторым категориям работников. Выходное пособие. Сравнительно-правовой анализ норм института трудового договора в РФ и РА.

1. Трудовое право. Учебник "Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год".
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха.

Понятие и виды рабочего времени. Сверхурочная работа. Работа в ночное время. Режим и учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска. Понятие, виды и их продолжительность. Порядок предоставления отпусков.

- 1.Трудовое право.Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снегиревой. 5-е изд. 2015 год”.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под.ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 2.4. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования. Установление заработной платы. Минимальная заработная плата и порядок расчета прожиточного минимума. Системы заработной платы. Нормирование труда. Стимулирующие выплаты. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях отклоняющихся от нормальных. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Гарантийные доплаты. Компенсационные выплаты и их виды. Правовая охрана заработной платы.

- 1.Трудовое право.Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снегиревой. 5-е изд. 2015 год”.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под.ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 2.5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Понятие дисциплины труда и трудового распорядка организации. Методы обеспечения дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Меры поощрения за труд. Дисциплинарные взыскания и их виды. Порядок применения мер дисциплинарного взыскания.

1. Трудовое право. Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год”.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 2.6. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Материальная ответственность по трудовому праву, её значение. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя в РФ и РА. Виды и пределы материальной ответственности работника. Материальная ответственность работодателя:

- за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья;

- за вред в связи с нарушением им права на труд работника.

Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

1. Трудовое право. Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год”.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 2.7. Охрана труда.

Основные понятия, содержание и значение охраны труда. Право работника на охрану труда, его гарантии. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Организация и обеспечение охраны труда. Обязанности работодателя по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Правила особой охраны труда:

- женщин и лиц с семейными обязанностями;
- несовершеннолетних;
- лиц с пониженной трудоспособностью.

1. Трудовое право. Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год”.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Орловский Ю.П. 2014г.

Тема 2.8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Понятие защиты трудовых прав работников. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Краткая характеристика этих органов. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Понятие, виды, характер трудовых споров. Правоотношения, из которых может возникнуть трудовой спор. Причины и условия возникновения споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Этапы и

порядок разрешения коллективных трудовых споров. Право на забастовку..
Права и обязанности спорящих сторон при забастовке. Правовые последствия
незаконной забастовки.

1.Трудовое право.Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е
изд. 2015 год”.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под.ред. Орловский Ю.П. 2014г.

3. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров.
Научно-практическое пособие. - М.: Юстицинформ, 2010. - 192 с.

4. Постановление № 16 Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992г. "О
некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении
Трудовых споров". Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов,
2002г.

2.3.4 Краткое содержание семинарских/практических занятий и лабораторного практикума

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

Тема 2. Источники трудового права России.

Тема 3. Основные принципы правового регулирования труда.

Тема 4. Субъекты трудового права.

Тема 5. Правоотношения сферы трудового права.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и
социально-партнерские соглашения.

Тема 7. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.

Тема 8. Трудовой договор. Решение задач, изучение судебной практики

Тема 9. Рабочее время и время отдыха. Решение задач, изучение судебной практики.

Тема 10. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Тема 11. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Решение задач, изучение судебной практики

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве.

Тема 13. Охрана труда.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Тема 15. Защита трудовых прав работников.

Тема 16. Трудовые споры о порядок их разрешения. Изучение судебной практики.

Тема 17. Международно-правовое регулирование труда.

2. 5. Распределение весов помодуля и формам контроля

Формы контролей	Веса форм текущих контролей в результирующих оценках текущих контролей			Веса форм промежуточных контролей в оценках промежуточных контролей			Веса оценок промежуточных контролей и результирующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промежуточных контролей			Веса итоговых оценок промежуточных контролей в результирующей оценке промежуточных контролей	Веса результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	M1 ¹	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3		
Вид учебной работы/контроля											
Контрольная работа						0.5					
Тест											

¹ Учебный Модуль

Курсовая работа												
Лабораторные работы												
Письменные домашние задания												
Реферат												
Эссе												
Опрос			1									
Другие формы (Указать)												
Веса результирующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промежуточных контролей									0.5			
Веса оценок промежуточных контролей в итоговых оценках промежуточных контролей												
Вес итоговой оценки 1-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей												
Вес итоговой оценки 2-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей												
Вес итоговой оценки 3-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей										1		
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля												1
Экзамен/зачет (оценка итогового контроля)												0
	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$

3. Теоретический блок

3.1. Материалы по теоретической части курса

Основная литература

3.1.1.Трудовое право.Учебник “Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 5-е изд. 2015 год”.

Дополнительная литература

В.Н. Толкунова, Трудовое право.- Курс лекций, М.- Проспект, 2002 г.

Трудовое право. - Смирнов О.В.Издательство: "Проспект". 2005 г.

Трудовое право России. - Учебник (под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., Юристъ, 2002 г.).

Трудовое право России.- Орловский, А.Ф. Нуртдинова. Издательство: "МЦФЭР". 2004 г

Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2010. – 671 с.

Трудовое право России: Учебник / отв. ред. Ю.П.Орловский и А.Ф.Нуртдинова. - 3-е изд. - М.: Юрид.фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010. - 648 с.

3.1.2.Учебное(ые) пособие(я)

Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовое право: Учебн. пособие. - М.: Кворус, 2007.

Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие. - Ярославль, ЯрГУ, 2010. - 248 с..

3.1.3.Краткий конспект лекций (краткие аннотации по каждой теме)

Тема 1 .1. Предмет, метод, система и функции трудового права

Трудовое право призвано регулировать отношения по труду в общественной организации труда.

Общественная организация труда представляет собой совместный управляемый

единоначальником труд в кооперации труда для получения определенного материального или духовного продукта труда.

Предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Ведущие специалисты в области трудового права выделяют девять групп общественных отношений.

Центральным, определяющим видом отношений являются трудовые отношения, а все другие связанные с трудом отношения являются производственными.

Часть производственных отношений либо предшествуют трудовым, либо сопутствуютим, либо приходят им на смену.

К предшествующим отношениям относятся отношения по содействию занятости и трудоустройству.

Организационно-управленческие отношения коллектива работника с работодателем, его администрацией, социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и иных уровнях, а также организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве или другого уполномоченного работниками орагана с работодателем, его администрацией по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, защиты прав трудящихся и отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и квалификации работников непосредственно у данного работодателя являются сопутствующими по отношению к трудовым.

С возникновением трудовых отношений работника возникают и отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраны труда, которые являются охранительными.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, также охранительные. Они не только сопутствуют трудовым, но могут и последовать им.

Наконец, отношения по разрешению трудовых споров могут предшествовать, сопутствовать и последовать трудовым.

Метод трудового права состоит из следующих специфических для этой отрасли права способов правового регулирования:

1. Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда.
2. Договорной характер труда и установления его условий.
3. Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда внутреннего трудового

распорядка.

4. Участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей в правовом регулировании труда.

5. Специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав, сочетающий действия юрисдикционных паритетных организаций с судебной защитой.

6. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

Система отрасли трудового права представляет ее структуру как совокупность в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Система отрасли трудового права делится на 2 части: общую и особенную.

Трудовое право выполняет несколько важных функций:

1. социальная функция
2. защитная функция
3. хозяйственно-производственная функция
4. воспитательная функция
5. функция развития производственной демократии.

К источникам трудового права относятся различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

Источники трудового права классифицируются:

1. по степени важности и субординации
2. по системе трудового права, ее институту
3. по органам, принимающим нормативный акт
4. по форме акта
5. по сфере действия
6. по степени обобщенности

Важнейшими источниками трудового права являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ.

К источникам трудового права относятся федеральные законы, Указы Президента, Постановления Правительства.

Регулирование трудовых отношений осуществляется также подзаконными нормативными правовыми актами федеральных министерств и ведомств.

В системе источников следует отметить законы и иные правовые акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, а также локальные нормативные акты.

1.2. Основные принципы трудового права

Основные принципы правового регулирования труда определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства.

Основные принципы трудового права по сравнению с нормами трудового права являются более устойчивой категорией и имеют свои особенности на каждом этапе развития государства, отражая суть изменившихся норм трудового законодательства, оставаясь в то же время основополагающим началом для дальнейшего развития трудового законодательства.

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия на общеправовые, отраслевые, внутриотраслевые.

1.3. Правоотношения сферы трудового права.

Правоотношения в сфере трудового права – урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, непосредственно с ними связанные, отношения по труду работников.

Таким образом, это юридическая связь субъектов трудового права. Например, трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией), по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором с подчинением внутреннему трудовому распорядку, работодатель оплачивать его трудовой вклад и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

В трудовом правоотношении субъектами являются, с одной стороны работник, а с другой – работодатель. Для участия в трудовых правоотношениях субъекты должны обладать трудовой правосубъектностью.

Субъекты трудового права

Субъектами трудового права являются участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Эти субъекты должны обладать трудовой правоспособностью, т.е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права и трудовой дееспособностью, т.е. способностью по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

В трудовом праве в отличие от гражданского права гражданин обладает единой трудовой правоспособностью и деликтоспособностью, т.е. признаваемой трудовым законодательством способностью иметь и осуществлять, реализовать трудовые права и обязанности и нести

ответственность за трудовые правонарушения. Эти три элемента возникают одновременно и в единстве называются трудовой правосубъектностью, которая является необходимым условием для возникновения правоотношений в сфере права для сторон этих правоотношений.

В качестве субъектов трудового права могут выступать:

- граждане (работники),
- работодатель,
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве,
- социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях в лице представителей от соответствующих объединений профсоюзов (от работников), объединений работодателей и то исполнительных органов власти,
- правоохранительные, соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).

Каждая из перечисленных групп субъектов имеет свой специфичный для нее правовой статус в трудовом праве.

Основные статусные права и обязанности работника закреплены в ст.21 ТК, а работодателя – в ст.22 ТК. Ряд статей в ТК посвящены отдельным правам профсоюзов и их органов.

Виды трудовых отношений зависят от видов соответствующих трудовых отношений и вида трудового договора, который является основанием возникновения и существования правоотношения (трудового договора на неопределенный срок, срочный трудовой договор, договор для определенной работы и их разновидности).

2.1.

2.2. Трудовой договор

Ст. 56 ТК РФ дает определение трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник

обязуется лично выполнять определенную этими соглашениями трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет.

В ст. 59 ТК перечислены случаи заключения договора на определенный срок.

Ст.59 определяет содержание трудового договора. В зависимости от порядка установления условий договора различают:

- 1) производные, установленные законодательством
- 2) непосредственные условия (существенные), которые определяются соглашением сторон.

Существенные условия, в свою очередь, делятся на необходимые и дополнительные.

Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Моложе

возраста 16 лет договор может быть заключен в случаях, предусмотренных в ст.63 ТК.

Трудовой договор заключается в письменной форме и на его основании издается приказ о приеме на работу.

При заключении трудового договора стороны могут установить условия об испытательном сроке.

Условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

Трудовой договор может быть прекращен как по инициативе работника, так и работодателя.

Ст.77 ТК устанавливает общие основания прекращения трудового договора, а ст. 81 – основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Предусмотренные ст.81 ТК основания расторжения трудового договора можно разделить на три группы:

- основания расторжения трудового договора в связи с виновными действиями со стороны работника;
- в связи с изменениями в организации труда;
- в связи с личностными качествами работника;

Ст.83 ТК предусматривает прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон, а ст.84 – вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения

трудового договора.

Прекращение трудового договора оформляется приказом.

2.3. Рабочее время и время отдыха

Легальное определение рабочему времени дано в ст.91 ТК.

Рабочее время – время, течения которого работник в соответствии с правами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Трудовое законодательство устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени, сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени установлена ТК и федеральными законами, она обязательна для работодателя и оплачивается как нормальное рабочее время.

Так, в режиме сокращенного рабочего дня работают несовершеннолетние, инвалиды 1 и 2 группы, работники, занятые на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, а также определенные категории работников.

Работа в ночное время сокращается на 1 час.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии с ч.5 ст.37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых.

Работающему по трудовому договору гарантированы выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Следует отметить, что работникам гарантированы не только представление отдельных видов отдыха, но и обязательность соблюдения установленной законом продолжительности рабочего времени, т.к. рабочее время и время отдыха взаимосвязаны.

Ст.107 ТК перечисляет виды времени отдыха.

Это:

- перерыв в течении рабочего дня (смены)
- ежедневный (междусменный) отдых
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
- нерабочие праздничные дни

- отпуска

При этом ст.115 ТК РФ устанавливает минимальную продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть увеличена федеральными законами, соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами.

2.4. Заработная плата

Ст.129 ТК посвящена основным понятиям и определениям института оплаты о нормирования труда.

Понятие заработной платы существенно изменилось. Понимая под заработной платой, как и прежде, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и количества, качества и условий выполнения работы, а также комплексные выплаты, законодатель внес определенность в термин “компенсационные выплаты”, которого в прежней редакции статьи не было.

Учитывая право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, предусмотренное ст.21 ТК, заработная плата представляет собой плату, как вознаграждение за работу, выполненную работником по трудовому соглашению, которое работодатель обязан выплатить в соответствии с количеством и качеством затраченного трудаа в заранее определенных размерах и в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Важно отметить, что государство гарантирует получение работником заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, который не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК)

2.5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Ст. 189 ТК определяет дисциплину труда как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Будучи локальными нормативными актами, правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) регламентируют порядок приема и увольнения работников,

права и обязанности сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения, взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работника.

Работники, которые добросовестно выполняют возложенные на них обязанности, могут быть поощрены за труд. Им может быть объявлена благодарность, выдана премия, они могут быть награждены ценным подарком, почетной грамотой. Коллективным договором или ПВТР, положениями о дисциплине могут быть установлены также другие виды поощрений.

Если же работники ненадлежащим образом выполняют возложенные на них обязанности, то работодатель вправе наложить на них следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим статьям ТК

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК. Работодатель обязан потребовать от работника письменное объяснение по поводу нарушения трудовой дисциплины. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

По общему правилу дисциплинарное взыскание, наложенное на работника, сохраняет свою силу в течение года со дня его применения.

Дисциплинарное взыскание может быть снято работодателем до истечения года со дня дисциплинарного взыскания.

2.6. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из способов защиты права собственности работодателя и работника.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в соответствии со ст. 1 ТК РФ относятся к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми отношениями и поэтому регулируются нормами трудового права.

Ст. 21 и 22 ТК РФ предусматривает взаимные обязанности работника и работодателя в части имущественных отношений.

Работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других работников.

Работодатель в свою очередь обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

Если же жизни или здоровью работника причинен вред в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то отношения по возмещению вреда в этих случаях регулируются ст.1084 - 1094 ГК.

Материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определенных условий. Общими условиями являются вина причинителя ущерба, противоправность его поведения и причинная связь между поведением причинителя ущерба и наступившим ущербом.

Работодатель обязан возместить работнику не получаемый им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, если работник незаконно отстранен от работы, уволен или переведен на другую работу, если работодатель отказывается от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, а также задерживает работнику выдачу трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работник в соответствии со ст.238 ТК обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, т.е. упущенная выгода взысканию с работника не подлежит. Материальная ответственность бывает ограниченной и полной.

Условия наступления материальной ответственности и порядок возмещения ущерба установлены в гл.38 и 39 ТК РФ.

2.7. Охрана труда

Институт охраны труда является одним из важнейших институтов трудового права, обеспечивающий безопасные и здоровые условия труда.

Охрана труда в соответствии со ст.209 ТК представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В обязанности работодателя входит обеспечение здоровых и безопасных условий труда, охрана труда для всех работников.

Работник же обязан соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ, проходить обязательные и периодические медицинские осмотры.

Государственное управление охраной труда в РФ осуществляется Правительством. Оно заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Ст.227 ТК перечисляет подлежащие расследованию и учету несчастные случаи, а ст.228 ТК устанавливает обязанности работодателя при несчастном случае.

2.8. Защита трудовых прав работников.

Трудовые споры

Защита трудовых прав работников – это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а в случае их появления – оказание помощи этими органами работникам в ликвидации правонарушений, восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.

Трудовые споры и порядок их разрешения – одна из важнейших форм самозащиты трудящихся, т.к. иск по поводу индивидуального трудового спора может возникнуть по инициативе работника, а коллективный трудовой спор – по инициативе коллектива работников или их представителей (профсоюза).

Трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.

Все трудовые споры обычно классифицируются по трем основаниям: по спорящему субъекту, по характеру спора, по виду спорного правоотношения.

Юрисдикционными органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам и суды.

Коллективные трудовые споры до передачи их на рассмотрение юрисдикционных органов должны пройти стадию урегулирования разногласий самими сторонами. В случае недостижения соглашения коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией, далее с участием

посредника, и , наконец, в трудовом арбитраже, если стороны коллективного трудового спора заключили в письменной форме соглашение об обязательном выполнении его решения.

В целях разрешения коллективного трудового спора работники могут прибегнуть к ультимативным действиям – забастовке. ТК устанавливает порядок объявления забастовки, права и обязанности спорящих сторон при забастовке. Забастовка может быть по заявлению работодателя или прокурора, судом признана незаконной, если она была объявлена без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований ТК, а также забастовки работников, которым законом ограничивает право на забастовку.

Важно отметить, что ст.415 ТК запрещает локаут, т.е. увольнение бастующих работников или работников, участвующих в коллективном трудовом споре, а также ликвидацию или реорганизацию организации, филиала, представительства в период забастовки.

3.1.4. Электронные материалы (электронные учебники, учебные пособия, краткие конспекты лекций, презентации РРТ и т.п.)

Доровская Ю.В., Магницкая Е.В., Макаревич М.Л., Пугачева А.А. Сборник задач по трудовому праву / Под ред. проф. Магницкой Е.В. - СПб ТЭИ.: 2007.

3.1.5. Глоссарий/терминологический словарь

4. Практический блок

4.1. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

Тема 2. Источники трудового права России.

Тема 3. Основные принципы правового регулирования труда.

Тема 4. Субъекты трудового права.

- Тема 5. Правоотношения сферы трудового права.
- Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские соглашения.
- Тема 7. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.
- Тема 8. Трудовой договор. Решение задач, изучение судебной практики
- Тема 9. Рабочее время и время отдыха. Решение задач, изучение судебной практики.
- Тема 10. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.
- Тема 11. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Решение задач, изучение судебной практики
- Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве.
- Тема 13. Охрана труда.
- Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
- Тема 15. Защита трудовых прав работников.
- Тема 16. Трудовые споры о порядок их разрешения. Изучение судебной практики.
- Тема 17. Международно-правовое регулирование труда.

4.2. Планы лабораторных работ и практикумов

4.3. Материалы по практической части курса

4.3.1. Учебно-методические пособия

Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовое право: Учебн. пособие. - М.: Кворус, 2007.

Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие. - Ярославль, ЯрГУ, 2010. - 248 с.

4.3.2..Учебные справочники

4.3.3.Задачники (практикумы)

Доровская Ю.В., Магницкая Е.В., Макаревич М.Л., Пугачева А.А. Сборник задач по трудовому праву / Под ред. проф. Магницкой Е.В. - СПб ТЭИ.: 2007.

4.3.4.Хрестоматии

4.3.5.Наглядно-иллюстративные материалы

4.3.6Др.

5. Материалы по оценке и контролю знаний

5.1.Вопросы и задания для самостоятельной работы студентов

5.2 Тематика курсовых работ, рефератов, эссе и других форм самостоятельных работ

5.2. Примерные темы курсовых работ и/или рефератов

Предмет и метод трудового права

Принципы правового регулирования в сфере труда

Запрещение принудительного труда

Запрещение дискриминации в сфере труда

Трудовое правоотношение

Коллективный договор. Его значение в современных условиях

Субъекты трудового права

Трудовой договор и его значение

Основания расторжения трудового договора

Рабочее время

Виды отпусков

Дисциплинарная ответственность по трудовому праву

Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работодателя

Индивидуальные трудовые споры

Коллективные трудовые споры

Право на забастовку

5.3. Образцы вариантов контрольных работ, тестов и/или других форм текущих и промежуточных контролей

5.4..Вопросы к зачету

1.Понятие и предмет трудового права

2.Метод трудового права

3.Отграничение трудового права от смежных отраслей права

4.Источники трудового права: понятие и виды

Общая характеристика Трудового кодекса РФ

Принципы правового регулирования труда

Субъекты трудового права (общая характеристика)

Граждане как субъекты трудового права

Работодатели как субъекты трудового права

Трудовое правоотношение: понятие, субъекты

Содержание трудового правоотношения

Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения

Понятие, формы и принципы социального партнерства

Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора

Содержание коллективного договора и срок его действия

Понятие занятости. Занятые граждане

Понятие безработного. Пособие по безработице

Запрещение дискриминации в сфере труда

Запрещение принудительного труда

Понятие трудового договора и его стороны

Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.

Содержание трудового договора

Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор

Особенности трудовых договоров о временной и сезонной работе

Особенности трудового договора по совместительству

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации

Особенности регулирования труда работников, работающих и работодателей - физических лиц

Понятие и виды переводов на другую работу

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Порядок увольнения работника и производство расчета. Выходное пособие

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения

Понятие и виды рабочего времени

Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации

Порядок разрешения работы в выходные и праздничные дни, ее компенсация

Понятие и виды времени отдыха

Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления

Заработная плата, ее системы

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ответственность работодателя за нарушение сроков ее выплаты

Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

Гарантии и компенсации. Случаи их предоставления

Дисциплинарная ответственность работников. Понятие и виды

Дисциплинарные взыскания, порядок наложения, обжалование и снятия

Меры поощрения за успехи в работе

Охрана труда: понятие, содержание, государственная политика в области охраны труда.

Обязанность работодателя за обеспечение безопасных условий и охраны труда, обязанность работника в области охраны труда

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением права на труд

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю

Полная материальная ответственность работников

Ограничение удержания из заработной платы

Индивидуальные трудовые споры: понятие, общий порядок их рассмотрения

Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие

Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их решения

6. Методический блок

6.1. Методика преподавания, обоснование выбора данной методики

6.2. Методические рекомендации для студентов

6.2.1. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов при изучении конкретной дисциплины

6.2.2. Методические указания по подготовке к семинарским, практическим или лабораторным занятиям

6.2.3. Методические рекомендации по написанию самостоятельных работ, в том числе курсовых работ, рефератов, эссе и др.