**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Филиалфедерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева» в г. Белово**

(филиал КузГТУ в г. Белово)

Кафедра экономической безопасности и менеджмента

**Методические указания к практическим занятиям**

**студентов очной, очно-заочной формы обучения**

**по дисциплине**

**Основы трудового законодательства**

Специальность 21.05.04 «Горное дело»

Специализация «01 Подземная разработка пластовых месторождений»,

«03 Открытые горные работы» специализация, «09 Горные машины и оборудование»

Составитель

Петенева Галина Петровна

Утверждены на заседании кафедры

Протокол № 9 от 17.05.21

Рекомендованы к печати

учебно-методическим Советом

филиала КузГТУ в г. Белово

Протокол № 10 от 19.05.21

Белово 2021

Петенева Галина Петровна. Основы трудового законодательства: методические указания к практическим занятиям студентов очно-заочной формы обучения [Электронный ресурс] студентов специальности 21.05.04 «Горное дело» специализация «01 Подземная разработка пластовых месторождений», «03 Открытые горные работы» специализация, «09 Горные машины и оборудование», очной, очно-заочной формы обучения / сост. И. Ю. Верчагина. Белово: филиал КузГТУ, 2021.

Приведены темы для практических (семинарских) занятий.

**Методические указания по изучению дисциплины**

Цель изучения дисциплины «Основы трудового законодательства» обусловлено не только требованиями государственного стандарта по подготовке специалистов высшей квалификации, но и большим значением для повышения правовой культуры инженеров. Он также является необходимым условием повышения качественного уровня принимаемых руководителями и предпринимателями решений, которые должны основываться на строгом соблюдении действующего трудового законодательства. Одними из существенных задач для усвоения студентами данного курса являются: сформировать у будущих специалистов понимание единства прав и обязанностей различных субъектов трудовых отношений; непримиримость к нарушениям законности в процессе трудовой деятельности, а также научить будущих специалистов постоянно использовать в своей деятельности законы и подзаконные акты и уметь на практике эффективно их применять.

Освоение студентами дисциплины «Основы трудового законодательства», бесспорно, потребует определенного времени. Чтобы правильно применять положения законодательства о труде все субъекты трудовых отношений (работодатели, кадровая служба, инспекции по труду, суд, КТС и др.) должны усвоить и знать положения Трудового кодекса. Многомиллионная армия работников общественной организации труда, в первую очередь, должна усвоить свои трудовые права, чтобы уметь их защищать, и свои трудовые обязанности, чтобы правильно их выполнять.

Основная задача лекционных, практических и самостоятельных занятий курса – научить студентов читать и понимать закон и применять нормы права к конкретным производственным ситуациям. Типичные ситуации излагаются в задачах и темах для обсуждения на практических занятиях.

Учебная работа студента включает аудиторные занятия и самостоятельную работу. Аудиторные занятия состоят из прослушивания лекционного курса и участия в практических семинарских занятиях, предназначенных для закрепления теоретического материала и обсуждения проблемных ситуаций в области правового регулирования горно-правовых отношений.

Обучение по очно-заочной форме имеет ряд особенностей и делится на определенные этапы.

**Аудиторные занятия**. На ней студентов знакомят с целями и задачами курса, требованиями, предъявляемыми преподавателем к контрольным работам, зачетам, экзаменам, с учебной литературой по предмету. Лекция имеет характер ознакомления с теоретическим материалом и консультации, поэтому уже здесь студент должен задать все не ясные для него вопросы.

**Самостоятельная работа**. В период обучения, вплоть до экзаменационной сессии студент самостоятельно изучает курс Основы трудового законодательства в соответствии с рабочей программой курса, используя учебную литературу. Приведенный ниже список учебников и пособий носит рекомендательный характер. Можно использовать иную литературу, желательно изданную не ранее 2017-2018 года, а также электронные ресурсы. Все нормативно-правовые акты, используемые для подготовки к практическим занятиям, самостоятельной работе, **должны использоваться в действующей редакции.**

В процессе изучения студент фиксирует возникающие вопросы по курсу (неясные термины, проблемные темы и вопросы), чтобы выяснить их на консультациях у преподавателя. Самостоятельная работа помогает студенту успешно выполнить контрольную работу по курсу и сдать экзамен (зачет).

Лекции перед экзаменом (6–8 часов) носят теоретический характер и не могут охватить курс в полном объеме. Они затрагивают только наиболее сложные темы. Преподаватель проводит обобщения, прослеживает тенденции, останавливается на частностях, не нашедших отражения в учебной литературе, новых фактах, концепциях

Зачет состоит из устного ответа студента на вопросы экзаменационного билета или выполнения теста, включающего вопросы по основным темам курса. Дополнительно могут быть заданы вопросы по теме контрольной работы или по курсу в рамках программы курса.

**Освоение дисциплины направлено на формирование следующих**

**общепрофессиональных компетенций:**

**ОПК-2** – владеть готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

**Знать**: российскую правовую систему и законодательство в области трудовых отношений.

**Уметь**: ориентироваться в системе трудового законодательства; составлять и оформлять трудовой договор и сопровождающие его нормативные акты.

**Владеть:** юридической терминологией в сфере трудового права.

**ОПК-3** – владеть готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

**Знать**: понятие, функции и виды юридической ответственности за правонарушения в сфере труда, а также основы социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

**Уметь**: выбирать наиболее эффективные способы защиты трудовых прав.

**Владеть:** навыками работы с локальными нормативными актами и навыками разрешения конфликтов (трудовых споров).

В результате освоения дисциплины обучающийся в общем по дисциплине должен Знать: - российскую правовую систему и законодательство в области трудовых отношений - понятие, функции и виды юридической ответственности за правонарушения в сфере труда, а также основы социальных, этнических , конфессиональных и культурных различий.

Уметь: - ориентироваться в системе трудового законодательства; составлять и оформлять трудовой договори сопровождающие его нормативные акты - выбирать наиболее эффективные способы защиты трудовых прав.

Владеть: - юридической терминологией в сфере трудового права; - навыками работы с локальными нормативными актами и навыками разрешения конфликтов (трудовых споров).

**Программа курса**

**1 Предмет и объект трудового права.**

- Трудовые отношения: понятие, основания возникновения.

- Субъекты трудовых отношений.

- Содержание прав и обязанностей работников и работодателей.

- Специальные субъекты трудового права.

**2. Коллективные договоры и соглашения.**

- Коллективные переговоры

- Участие работников в управлении организацией.

**3 Трудовой договор.**

- Порядок и условия заключения трудового договора.

- Изменение трудового договора.

- Правовое значение трудовой книжки и других способов учета трудового стажа.

**4.Рабочее время: понятие, виды**.

- Режимы рабочего времени.

- Условия применения режимов рабочего времени работодателем.

**5. Время отдыха и его виды**

-Порядок и условия привлечения к работе в выходные и праздничные дни.

-Виды отпусков.

-Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков.

**6.Вопросы регулирования трудовых отношений**.

-Дисциплина труда.

-Поощрения за труд.

-Роль работодателя и работника в обеспечении трудовой дисциплины.

-Порядок применения дисциплинарных взысканий.

- Роль дисциплины труда в реализации права работников на охрану труда.

-Основы организации охраны труда.

**7.Понятие и признаки коррупции**.

-Виды и формы проявления коррупции.

-Основные принципы противодействия коррупции.

-Понятие и формы противодействия коррупции.

- Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения

**8.Особенности регулирования труда руководителя организации**.

- Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

-Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

-Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

-Трудовые споры

**Методические указания к практическим занятиям**

Практические работы  по дисциплине «Основы трудового законодательства» нацелены на закрепление полученных студентами теоретических знаний, формирование у них устойчивых практических навыков по применению трудового законодательства, выработке умений составлять необходимые документы, способствовать становлению гражданского поведения обучающихся, других, необходимых в профессиональной деятельности личностных качеств; формированию знаний о трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях, их правовом регулировании; развитию умений и навыков правоприменительной, консультационной и информационно-аналитической деятельности, разрешения конкретных практических ситуаций.

Основная задача практических занятий – научить студентов понимать смысл правовых норм и применять их к конкретным жизненным ситуациям. Такие ситуации излагаются в задачах, большинство из которых имеет в своей основе рассмотренные судебные дела. Для решения задач по каждой теме приводятся перечни необходимых правовых актов и материалов правоприменительной практики. При решении задач студенты, руководствуясь правовыми актами и практикой их применения, должны определить юридическое значение фактических обстоятельств, упомянутых в задаче, и ответить на вопросы к задаче. При решении могут возникать дополнительные вопросы, которые студенты также должны заранее продумать. Дополнительные вопросы могут быть заданы и преподавателем в рамках обсуждения задачи.

  Решение каждой задачи начинается с внимательного ознакомления с ее содержанием. Необходимо уяснить ее смысл и условия, исходя из которых, нужно дать ответы на поставленные вопросы. В этих целях следует провести юридический анализ излагаемых в задаче обстоятельств, установить, какие из них имеют либо не имеют в условиях задачи юридическое значение.

  Ответы требуют, как правило, решения целого ряда материально-правовых и процессуальных вопросов. Так, на вопрос, как определить обстоятельства, подлежащие установлению, недостаточна ссылка только на нормы ТК РФ, необходимо установить норму права, регулирующую спорное правоотношение по условиям задачи, затем определить основания ответственности и, учитывая их, дать анализ условий задачи.

  Отдельные задачи допускают возможность нескольких вариантов решения при изменении некоторых обстоятельств.

  В задачах нередко ставится вопрос, правильно ли поступил суд (судья) или какого рода меры следует принять для защиты своих прав. Ответ не должен быть односложным – «да» или «нет». Студент грамотно и убедительно должен доказать, почему судья при данных обстоятельствах поступил правильно (неправильно, незаконно).

Решения задач должны быть представлены в письменной форме. Проект документа, если по условиям задачи его необходимо составить, должен строго соответствовать требованиям норм ТРУДОВОГО ПРАВА. При оформлении проекта следует обратиться к сборникам образцов документов по ТРУДОВЫМ СПОРАМ.

Анализ результата практической работы позволяет определить тех учащихся, которые нуждаются в дополнительном времени на обучение. Непосредственное наблюдение за деятельностью учащихся дает возможность выявить наиболее сложно усваиваемые умения, определить глубину понимания изучаемых теоретических понятий.

На начальном этапе выполнения практических работ обучающийся должен овладеть некоторым объемом теоретических знаний, приемами учебной работы, простыми умениями и навыками, а уже затем использовать этот приобретенный потенциал.

**Цель практических работ:**

1. Закрепление, углубление и конкретизация знаний, полученных обучающимися на занятиях и при самостоятельной работе с федеральными законами и иными нормативными документами, материалами судебной практики.

2. Выработка умений и навыков правильного применения теоретических положений при анализе конкретных жизненных ситуаций и явлений.

При выполнении практической работы обучающимся рекомендуется придерживаться следующего порядка:

- глубоко изучить соответствующие нормативно-правовые акты, разделы [учебной литературы](https://pandia.ru/text/category/uchebnaya_literatura/) по конкретной тематике для получения четкого представления об основных вопросах изучаемой темы,

- ознакомиться с материалами, опубликованными в специальной, дополнительной литературе, периодической печати, где приводятся конкретные факты или цифровые данные по тому или иному вопросу.

- при [выполнении работы](https://pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/) решение должно быть мотивированным со ссылкой на соответствующие статьи Трудового Кодекса РФ, федеральные законы, подзаконные акты.

В рабочей программе дисциплины указаны конкретные темы, которые должны изучается со студентами на практических занятиях. Именно по этим темам в методических указаниях представлены конспекты лекций для более эффективной подготовки студентов как к практическим занятиям, так и для самостоятельной подготовки к зачету (экзамену).

**Практическое занятие 1**

.

**Предмет и объект трудового права.**

**Вопросы для обсуждения на практическом занятии**

1. Что такое трудовые отношения?

2. Основания возникновения трудовых отношений.

3. Каким законодательным актом регулируются трудовые отношения.

4.. Что является предметом трудового права и объектом?

5. Что такое источник права? Какие виды источников трудового права вы знаете?

6. Кто является субъектом трудового права?

7. Перечислите основные права и обязанности работника.

**Задания для закрепления материала**

Задача 1.

Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде.

Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

*Являются ли возникшие отношения трудовыми? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?*

*В каком случае и кто может применить в возникшем споре со строителями нормы трудового законодательства?*

Задача 2.

Ломов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Ломов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.

*Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.*

Задача 3

.Зацепин устроился на работу в бригаду маляров. Не получив причитающуюся ему заработную плату, он обратился в суд с иском о взыскании с работодателя (лица, в интересах которого производились малярные работы) заработной платы. Суд отказал ему в иске, указав, что бригада не является субъектом трудового права.

*Является ли позиция суда законной и обоснованной?*

**Практическое занятие 2**

**Коллективные договоры и соглашения.**

**Вопросы для обсуждения на практическом занятии**

1. Раскройте понятие коллективного договора
2. Кто является сторонами коллективного договора
3. На какой срок заключается коллективный договор
4. Назовите правила принятия и порядок заключения коллективного договора
5. В чем проявляется участие работников в управлении организаций.

**Задания для закрепления материала**

Задание 1:

Решить задачу:

В связи с решением работников заключить коллективный договор, был разработан проект договора, в котором присутствовали условия:

-о 50-дневном ежегодном отпуске для всех работников;

- о запрете замены отпуска денежной компенсацией;

- о праве работодателя снижать заработную плату работникам в связи с финансовым кризисом, после предварительного уведомления профсоюза;

- о материальной помощи работнику, пострадавшему при несчастном случае на производстве в размере 150 000 руб. и семье погибшего работника – в сумме 1 000 000 руб.; -− о запрете на проведение забастовок.

Задание 2

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПОСЫ СО ССЫЛКОЙ НА СТАТЬИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

1.Все ли условия проекта коллективного Договора соответствуют требованиям трудового законодательства?

2.Распространяется ли коллективный договор на всех работников организации или только на членов профсоюза?

3.Имеют ли право ознакомиться с коллективным договором члены семей работников?

Задание 3.

В АО «Клин» работники решили объединиться для защиты своих интересов и потребовать от работодателя повышения заработной платы, оборудования комнаты отдыха с кухней, дополнительных отпусков. Лидер обратился к юристу за разъяснениями по порядку заключения коллективного договора. У него было много вопросов: Обязательно ли создавать профсоюз, чтобы заключить коллективный договор? Какие документы нужно оформить? Как инициировать заключение коллективного договора? Подготовьте ответ и составьте инструкцию в виде блок-схемы.

Задание 4. Ответьте на вопросы со ссылкой на статьи Трудового Кодекса РФ.

1. Все ли условия Коллективного договора соответствуют требованиям трудового законодательства?
2. Распространяется ли Коллективный договор на всех работников организации или только на членов профсоюза?
3. Имеют ли право ознакомиться с Коллективным договором члены семей работников?

**Практическое занятие 3**

**Трудовой договор.**

**Вопросы для обсуждения на практическом занятии**

1.Что такое трудовой договор?

2.Когда можно считать, что трудовой договор заключен?

3.Какие условия трудового договора относятся к числу обязательных?

4.В какой форме могут заключаться трудовые договоры?

5.Кто может быть инициатором увольнения работников?

6.Какое условие необходимо выполнить, прежде чем уволиться по собст­венному желанию? Почему закон устанавливает такое ограничение?

7.По каким основаниям может быть уволен работник по инициативе ад­министрации?

8.Как оформляется увольнение?

9.Какую ответственность несет администрация за задержку трудовой  
книжки работника?

**Задания для закрепления материала**

Задание 1

Заполните  пустые строки бланка, в соответствие с исходными данными:

**Устав, гражданин Скворцов Иван Андреевич, ООО «Заря»,  Сидоров Петр Петрович, по соглашению сторон, кладовщик, директор, 15 мая 2017г., неопределенное, 3 недели,  5 дней, основное, заработная, коммерческая, трудовая книжка, персональные данные, трудовой распорядок, очередной отпуск, дисциплинарная или материальная ответственность, шести месяцев непрерывной работы,  7300 рублей, 25%,  28 календарных дней.**

Трудовой договор № \_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г

        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в лице  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_гражданин\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_\_\_\_ в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения.

1.1. Работник принимается на работу в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.2. Работник обязан приступить к работе с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_\_года.

1.3. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяца.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник с разрешения Работодателя отсутствовал на работе по уважительным причинам, а также отсутствие на работе без уважительной причины (прогулы).

Выдержавший испытание Работник продолжает работать без какого-либо дополнительного оформления.

При неудовлетворительном результате испытания Работник освобождается (увольняется) от работы на основании приказа Работодателя.

1.4. В период испытательного срока на Работника полностью распространяется законодательство о труде РФ.

1.5.  Настоящий договор заключён на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_время.

1.6.  Работа у Работодателя является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ местом работы Работника.

 2. Обязанности сторон

2.1. Работник обязуется:

2.1.1. Выполнять трудовые обязанности, указанные в должностной инструкции.

2.1.2. Соблюдать трудовую, производственную и финансовую дисциплину и добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей, указанных в п. 2.1.1 настоящего трудового договора.

2.1.3. Подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать установленный в учреждении распорядок дня.

2.1.4. Бережно относится к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся в его пользовании оборудованию и оргтехнике, обеспечивать сохранность вверенной ему документации.

2.1.5. Не разглашать в период работы у Работодателя, а также в последующий год после увольнения данные, являющиеся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тайной Работодателя и конфиденциальную информацию, полученную в процессе своей трудовой деятельности.

2.1.6. Выполнять качественно и своевременно поручения, задания и указания директора учреждения, данные им в соответствии с его компетенцией.

2.1.7. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

2.1.8. При изменении сведений, внесённых в карточку формы Т-2 (состав семьи, паспортные данные, адрес проживания и прописки, контактный телефон и др.) сообщать Работодателю в течение 2-х дней.

2.2. Работник имеет право:

2.2.1. Знакомиться с нормативными документами Работодателя, регулирующими деятельность Работника.

2.2.2. На предоставление работы, обусловленной данным договором.

2.2.3. На рабочее место, соответствующее условиям государственного стандарта и безопасности труда.

2.2.4. На ежегодные оплачиваемые отпуска (основной и дополнительный) в соответствии с ТК РФ и графиком отпусков.

2.2.5. На своевременную и полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей должностью, квалификацией, условиями, сложностью труда и качеством выполняемой работы.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Выполнять условия настоящего трудового договора, требования Трудового кодекса РФ и законов, регулирующих труд служащих.

2.3.2. Предоставить Работнику условия, необходимые для безопасного и эффективного труда, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

2.3.3. Выплачивать  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_плату, обусловленную настоящим трудовым договором, и другие причитающиеся Работнику выплаты в установленные сроки.

2.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством РФ и РК.

2.3.5. В установленном порядке вносить записи в  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Работника, хранить ее и выдать ее Работнику в день увольнения.

2.3.6. Обеспечивать защиту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Работника, содержащихся в их личных делах и иных документах от неправомерного их использования или утраты.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.4.2.  Поощрять его за добросовестный и эффективный труд.

2.4.3. В случае производственной необходимости отозвать Работника, из\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с последующим возмещением неиспользованных дней отпуска.

2.4.4. Привлекать Работника к \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в случаях ненадлежащего исполнения обязанностей и причинения материального ущерба Работодателю в соответствии с федеральными законами, законами РК и правилами внутреннего трудового распорядка.

 3. Оплата труда

3.1. Работнику устанавливается, в соответствии со штатным расписанием, должностной оклад   в размере\_\_\_\_\_

3.2. Работнику устанавливается надбавка в размере:

районный коэффициент к заработной плате  22 %.

3.3. Ежемесячная премия в размере \_\_\_\_\_\_% от должностного оклада.

3.4. Выплата премий, надбавок, доплат и оказание материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденной на текущий год.

4. Режим работы и отдыха. Предоставление отпуска

4.1. Работнику устанавливается продолжительность рабочей 36 часовой недели – \_\_\_\_\_\_\_\_ дней  с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.2. Время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Привлечение Работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя с согласованием другого дня отдыха.

4.4. Работнику ежегодно предоставляется очередной отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_у Работодателя. В случаях, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, по просьбе Работника, отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы у Работодателя.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления отпусков, согласно утверждаемому Работодателем графику отпусков, составленному с учетом пожеланий работников о времени предполагаемого отпуска.

4.5. Замена очередного отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения Работника, не использовавшего предоставленный отпуск.

4.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, не использованная в текущем году, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника в следующем за текущим году.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

5. Ответственность сторон

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, а также причинения учреждению материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству.

6. Основания для прекращения действия трудового договора

6.1. Расторжение настоящего трудового договора происходит в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также в случае нарушения сторонами принятых на себя обязательств.

6.2. Договор может быть расторгнут:

·      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

·         по инициативе Работника, по основаниям, предусмотренным ст. 80 ТК РФ (путем письменного предупреждения Работодателя за две недели до расторжения);

·         по инициативе Работодателя, в случаях:

·         ликвидации предприятия;

·         сокращения численности или штата работников предприятия;

·         несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие:

·         состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

·         недостаточной квалификации

·         неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

·         однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей;

·         разглашения Работником коммерческой тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

·         совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

·         по иным основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ;

·         в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

 7. Особые условия

7.1. Работник не имеет права в рабочее время выполнять другую оплачиваемую работу по трудовому договору с другим Работодателем.

7.2. Условия настоящего Договора могут быть изменены только по согласию сторон и должны быть оформлены в письменном виде.

7.3. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

7.4. Договор составлен в двух экземплярах. Первый хранится у Работодателя, второй находится у Работника. Оба экземпляра, подписанные обеими сторонами и заверенные печатью Работодателя, имеют равную юридическую силу.

Работодатель Работник

Юридический адрес

  Директор

Задание 2

Кому из перечисленных лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может быть установлено испытание при приеме на работу:

А) руководителю организации; Б) лицу, не достигшему возраста восемнадцати лет;

В) женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; Г) лицу, принимаемому на работу на срок до двух месяцев; Д) беременной женщине.

Задание 3

22 сентября 2014 года Дудина была принята на должность уборщицы торгового салона в ООО «Самара» по совместительству с испытательным сроком в два месяца, трудовой договор с ней не заключался, а требования к работе были оговорены в должностной инструкции. 20 октября ей было вручено предупреждение о расторжении трудового договора, как не выдержавшую испытательный срок.

Дудина от подписи отказалась и 23 октября была уволена по ст.71 Трудового кодекса РФ. Дудина обратилась в суд с иском к ООО «Самара» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

*Какое решение должен вынести суд?*

Задание 4

9.Максимальная продолжительность испытательного срока, который может быть установлен при приеме на работу в соответствии с Трудовым кодексом РФ для руководителей организаций и их заместителей:

А) две недели;

Б) один месяц;

В) три месяца;

Г) шесть месяцев;

Д) один год.

**Практическое занятие 4**

**Рабочее время: понятие, виды**.

**Вопросы для обсуждения на практическом занятии**

1. Что такое рабочее время?

2.Почему законодательство устанавливает предел рабочего времени?

3.Какая рабочая неделя установлена в России?

4.Что такое сокращенное рабочее время и кто имеет право на сокращен­ный рабочий день?

5.Какой продолжительности рабочий день у несовершеннолетних?

6.Что такое неполная рабочая неделя и чем она отличается от сокращен­  
ной?

7.Что такое сверхурочные работы и почему закон их ограничивает?

**Задания для закрепления материала**

1. Проанализируйте соответствующие статьи ТК РФ и заполните таблицу «Виды рабочего времени»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды рабочего времени | Ссылка на статью ТК РФ | Особенности |
|  |  |  |

1. Проанализируйте соответствующие статьи ТК РФ и специальную главу учебной литературы и заполните таблицу «Режим рабочего времени»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Режим рабочего времени | Ссылка на статью ТК РФ | Особенности |
|  |  |  |

1. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 3 часа остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

.Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

**Практическое занятие 5**

**Время отдыха и его виды**

**Вопросы для обсуждения на практическом занятии**

1.Что называется временем отдыха?

2.Какие виды отдыха вы знаете?

3.Что такое отпуск и какова его минимальная продолжительность?

4.Каков порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого  
отпуска?

**Задания для закрепления материала**

**1**  В связи с производственной необходимостью завода директор  
предложил выйти на работу всем работникам в субботу (выходной день),  
за что обещал полагающийся им отгул присоединить к ежемесячному  
отпуску. Ряд работников согласились с предложением директора,но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована двойной оплатой.

*Законны ли действия завода? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа? Свой ответ подкрепите нормами права ТКРФ.*

**2.** Заполните таблицу «Виды отпуска и их продолжительность».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Виды отпуска** | **Ссылка на статью ТК РФ** | **Продолжительность** | **Особенности** |
|  |  |  |  |

**3.** Рассмотрите статью 122 ТК РФ и выделите категории работников, имеющих право претендовать на отпуск до истечения шести месяцев не­прерывной работы:

4. Решите проблемное задание

В порядке общего надзора за соблю­дением трудового законодательства помощник районной прокуратуры Дроздов проводил проверку на заводе. В ходе проверки были обнаружены следующие приказы по заводу. В приказе от 25 мая в связи с невыполне- нием месячного плана по ряду показателей директор без согласования с профсоюзным комитетом внес изменения в график ежегодных отпусков рабочих и служащих, перенеся их на осенне-зимний период.

*Каким образом закон регулирует предоставление ежегодных опла­чиваемых отпусков рабочим и служащим? Каким образом вносятся изме­нения в утвержденный график отпусков. Дайте правовую оценку приказу директора фабрики. Свой ответ подкрепите нормами права ТК РФ.*

**Практическое занятие 6**

**Вопросы регулирования трудовых отношений**.

-

**Вопросы для обсуждения**

1.Что такое дисциплина труда?

2.Какими методами обеспечивается дисциплина труда?

3.За что применяются меры поощрения?

4.Какие меры поощрения вы знаете?

5.Можно ли за один хороший поступок, совершенный работником на ра­боте, применить сразу несколько мер поощрения?

6.Какие виды дисциплинарных взысканий вы знаете?

7.Какие действия необходимо выполнить администрации, прежде чем на­ложить дисциплинарное взыскание на работника?

8.Почему за одно нарушение нельзя применить несколько мер дисципли­нарных взысканий?

9.За что и в каком размере налагается материальная ответственность?

10. Кто может наложить материальную ответственность?

**Задания для закрепления материала**

1. Рассмотрите статью 191 ТК РФ и перечислите основные меры по­ощрения работника:
2. Проанализирую статью 192 ТК РФ и выделите виды дисципли­нарных взысканий:

3.Решите проблемное задание. Кладовщик склада Гусов вместо одного часа, установленного на обеденный перерыв, отсутствовал 5 марта на ра­боте в течение 3 часов без уважительной причины. Прибывшие в его отсутствие две автомашины с грузом были разгружены несвоевременно, за что автобаза взыскала с магазина штраф. За допущенное нарушение трудовой дисциплины директор объявил Гусову выговор, лишил его час­тично квартальной премии и предложил возместить штраф за простой ав­тотранспорта по его вине. Считая приказы директора необоснованными, Гусов обратился в комиссию по трудовым спорам.

*Каким должно быть решение? Свой ответ подкрепите нормами права ТК РФ.*

4. Заполните таблицу «Виды материальной ответственности работ­ника перед работодателем»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды материальной ответственности** | **Ссылка на статью ТКРФ** | **Особенности применения** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**5.** Решите проблемное задание. Директор магазина Ливанов в резуль­тате халатного отношения к своим обязанностям причинил магазину ущерб в сумме 16800 рублей. Материально ответственным лицом он не яв­лялся. По факту хищения товаров следственные органы провели расследо­вание и установили в действиях Ливанова признаки деяний, предусмот­ренных в уголовном порядке. Но учитывая, что Ливанов ранее не судим,имеет на иждивении трёх малолетних детей и освобождён от занимаемой  
должности, уголовное дело было прекращено.

*Какую материальную ответственность и в каком порядке будет нести Ливанов? Свой ответ подкрепите нормами права ТК РФ.*

6. Изучите соответствующую главу учебной литературы и заполните  
таблицу «Материальная ответственность работодателя перед работником».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды материальной ответственности** | **Ссылка на статью ТКРФ** | **Особенности применения** |
|  |  |  |

7.Уполномоченный профкома по охране труда проверил соблюдение законодательства об охране труда женщин завода металлобетонных конструкций. Он установил, что две женщины были заняты на работах по креплению конструкций и деталей с применением строительно-монтажного пистолета, а три занимались переноской грузов вручную, причем вес каждой партии переносимого груза составлял 20 - 25 кг, а за смену каждой из них приходилось переносить груз общим весом более 10 т. .Соответствуют ли условия труда женщин действующему законодательству? Каковы права уполномоченного профкома по охране труда и каким актом они определены? Если были допущены нарушения законодательства об охране труда женщин, то какие меры может принять уполномоченный?

8.При обследовании состояния охраны труда молодежи на рабочих местах комитет по охране труда установил:

1.несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского обследования;

2.15-летняя Миронова работает курьером по пять часов. Нигде не учится, зарплату получает пропорционально проработанному времени (за пять часов);

3.17-летний Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг;

4.трем несовершеннолетним ежегодный отпуск по графику предусмотрен, вопреки их желанию, в ноябре.

Какие нормы трудового законодательства нарушены работодателем? Какие способы правового реагирования на выявленные нарушения предусмотрены законодательством?

**Практическое занятие 7**

**Понятие и признаки коррупции**.

**Вопросы для обсуждения**

1.Виды и формы проявления коррупции.

2.Основные принципы противодействия коррупции.

3.Понятие и формы противодействия коррупции.

4.Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения

**Задания для закрепления материала**

1.. К начальнику отдела лицензирования и технического регулирования Ространснадзора Хвостову обратился руководитель ОАО «Гера- симтранс лтд.» гражданин Герасимов, предложивший вознаграждение в размере 50 тыс. рублей за ускорение процесса рассмотрения заявления на получение лицензии. Хвостов от предложения с возмущением отказался, ссылаясь на то, что как честный и добросовестный государственный служащий не в праве получать вознаграждение за исполнение служебных (должностных) обязанностей, а также предупредил гражданина Герасимова о том, что в случае повторного обращения к нему с такого рода предложением вынужден будет сообщить об этом в правоохранительные органы.

*Оцените, полностью ли выполнил государственный служащий Хвостов обязанности, возложенные на него законодательством и возможные правовые последствия?*

2. Гражданка Рябушкина обратилась к гражданке Мышкиной, замещающей должность советника в одном из управлений Департамента образования Министерства, которую знала ранее как высоко квалифицированного педагога-филолога, когда последняя работала заместителем директора гимназии по учебной работе и исполняла обязанности классного руководителя в классе, где обучался сын гражданки Рябушкиной, с предложением о заключении договора об оказании услуг по подготовке ее сына к ЕГЭ по иностранному языку и подготовке к собеседованию для поступления на филологический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова.

*Может ли Мышкина заключить указанный договор с учетом того, что оплата услуг ее устраивает, а их оказание предусмотрено в выходные дни и в вечернее время?*

 3.В обеденный перерыв, предусмотренный регламентом служебного времени, государственный гражданский служащий Веселков сдал на станции переливания крови кровь и ее компоненты. В соответствии с Федеральным законом РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» ему положено питание. Однако на основании действующего приказа Департамента здравоохранения субъекта Российской Федерации Веселков выбрал денежную компенсацию на питание вместо продуктового набора в размере 550 руб.

*Следует ли Веселкову уведомить представителя нанимателя о выполнении иной оплачиваемой работы, учитывая то обстоятельство, что на полученные денежные средства им в тот же день приобретены сласти (конфеты-подушечки), переданные Веселковым воспитанникам детского дома для детей с замедленным развитием?*

4. После проведения выездной проверки финансово-хозяйственной деятельности государственного унитарного предприятия, составления и подписания акта проверки к инспектору Егорову обратился главный бухгалтер предприятия с просьбой в нерабочее время провести платную консультацию по вопросам постановки и ведения бухгалтерского учета и устранения отмеченных в акте проверки недостатков бухгалтерской отчетности. На это предложение Егоров ответил категорическим отказом.

*Может ли Егоров порекомендовать главному бухгалтеру предприятия обратиться в аудиторскую организацию, руководит которой известный и высоко квалифицированный специалист Заикин, являющийся братом жены Егорова?*

**Практическое занятие 8**

**Особенности регулирования труда руководителя организации**.

- Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

-Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

-Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

-Трудовые споры

**Вопросы для обсуждения**

1.Какими нормативными актами определяются права и обязанности руководителя?

2.Какие предусмотрены процедуры перед заключением трудового договора с руководителем?

3.Какой вид договора распространяется на руководителей?

4. Как определяется рабочее время для руководителей?

5. Проанализируйте Трудовой Кодекс РФ и перечислите статьи регулирующие трудовые отношения руководителей.

**Задания для закрепления материала**

Задание1

Профсоюзный комитет ООО «Салют», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений.

Дайте оценку действий директор

Задание2

На собрании учредителей ОАО «Лесхоз» было принято решение об увольнении генерального директора и его заместителя в связи с передачей лесхоза в аренду ООО «Дубок» сроком на три года. Генеральный директор с решением учредителей не согласился и, считая свое увольнение незаконным, обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд по данному делу?

Задание 3

Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурами отделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.

1. Может ли Айкин быть признан работодателем?

2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы и кто должен ее выплатить?

3. Какое решение должен принять суд?

Задание 4

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционерного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задание 5

Директор ООО «Ромашка» своим приказом установил, что с 1 октября заработная плата директора, его заместителей, начальников отделов будет выплачиваться в наличной форме в долларах США. Остальным работникам заработная плата по-прежнему будет выплачивается в рублях, а по желанию работника – в натуральной форме в любом объеме в пределах размера месячной заработной платы.

Оцените правомерность приказа.

Задание 6

В связи с обнаруженными нарушениями правил охраны труда в организации, в частности отсутствием изоляции электропроводки элементов освещения здания склада и использованием самодельных электронагревательных приборов в некоторых кабинетах, инспектор по охране труда профсоюза дал предписание руководителю организации запретить работу в указанных помещениях и устранить отмеченные нарушения, а также наложил штраф на руководителя. Руководитель организации проигнорировал требования инспектора, а инспектор обратился в Федеральную инспекцию труда.

Оцените правомерность требований общественного инспектора по охране труда и руководителя организации.

Какое решение должна вынести Федеральная инспекция труда?

  Памятка- алгоритм  решения задач

1. Прочитай внимательно задачу и подумай, что означает каждое число и дата  в задаче. Постарайся представить то, о чем говорится в задаче.

    2. Если задача сложная, запиши кратко ее условие, начерти к ней схему или сделай рисунок.

   3. Прочитай вторично задачу и перескажи про себя.

   4. Подумай, что надо знать, чтобы ответить на вопрос задачи.

   5. Подумай, что можно узнать из данных и условия задачи и нужно ли это знать для ответа на вопрос задачи.

   6. Обдумай план решения задачи.

   7. Реши задачу.

   8. Проверь ответ.

**ПРИМЕР  РЕШЕНИЯ  ЗАДАЧИ**

Условие: Группа наладчиков вместе с мастером цеха была привлечена к работе 1 и 2 мая для производства срочного ремонта автоматической линии. Все они, включая 17-летнего Рябова и инвалида труда Хватова, 1 мая отработали по 10 часов, а 2 мая - по 9 часов.

Допущены ли администрацией какие-либо нарушения действующего трудового законодательства?

 Вопрос: Кого и в каких случаях можно привлекать к работе в праздничный день? Как компенсируется работа в праздничный день.

Решение:

            Администрацией допущен целый ряд нарушений действующего трудового законодательства, таких как привлечение к сверхурочной работе и работе в нерабочий праздничный день, привлечение к работе в нерабочий праздничный день отдельных категорий работников, которые в соответствие с законом не могут привлекаться к работе в такие дни и другие.

             Согласно ч.2 ст.91 ТК РФ - Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Из этого следует, что нормальная продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе составляет 8 часов.

            Следовательно, в рассматриваемом случае работниками выполнялась сверхурочная работа, то есть работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены) (ст.99 ТК РФ).

            Согласно ст.152 ТК РФ - Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

            Согласно ст.113 ТК РФ - Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

            Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

      Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ

**Основная литература**

1. Трудовое право: учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblio-online.ru/bcode/450088>.

2. Зарипова, З. Н. Трудовое право: учебник и практикум для вузов / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 310 с. — (Высшее образование). — ISBN 978- 5-534-10653-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblio-online.ru/bcode/450456>.

**Дополнительная литература**

1. Золотухин, В.М. Правоведение: трудовое право: учебное пособие / В.М. Золотухин ; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т.Ф. Горбачева», Каф. социологии полит. отношений и права. – Кемерово : КузГТУ, 2012. – 122 с. – URL : <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=90699&type=utchposob:common>

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06726-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblioonline.ru/bcode/450829>.

3. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.] ; под редакцией В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09290-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblio-online.ru/bcode/450465>

. 4. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / С. Ю. Головина [и др.] ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-00993-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblio-online.ru/bcode/450393>.

5. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 285 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblio-online.ru/bcode/451878>.

6.Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для вузов / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03592-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <URL:http://biblio-online.ru/bcode/451881>.

**Периодические издания**

1.Журнал: Справочник кадровика (печатный)

2. Журнал: Справочник по охране труда (печатный)

3. Журнал: Безопасность труда в промышленности (печатный)

4. Журнал: Охрана труда и право (печатный)

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Официальный сайт Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Режим доступа: <https://kuzstu.ru/>.

2. Официальный сайт филиала КузГТУ в г. Белово. Режим доступа: <http://belovokyzgty.ru/>.

3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

4. Справочно-правовая система «Гарант»: <http://www.garant.ru/>

5. Справочно-правовая система «Кодекс»: <http://www.kodeks.ru/>

6. Официальный портал поиска нормативной информации по законодательной базе РФ «Государственная система правовой информации»: <http://www.pravo.gov.ru/>

7. Электронные библиотечные системы: - Лань. Режим доступа: http://e.lanbook.com/ - Национальная электронная библиотека. Режим доступа: http://нэб.рф/ - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/projects/subscription/rus\_titles\_open.asp? - Электронная библиотечная система: «Консультант студента». Режим доступа: http: // www.studentlibrary.ru - Электронная библиотечная система «Юрайт»: https://urait.ru/

8. Официальный сайт Российской газеты <http://www.rg.ru>.

9. Государство и право: журнал (электронный) https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7774

Составитель

Ирина Юрьевна Верчагина

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**Методические указания к практическим занятиям**

**студентов очной, очно-заочной формы обучения**

специальности «21.05.04 «Горное дело»

Специализация «01 Подземная разработка пластовых месторождений»,

«03 Открытые горные работы» специализация, «09 Горные машины и оборудование»

Печатается в авторской редакции