

Министерство транспорта Российской Федерации  
Федеральное агентство железнодорожного транспорта  
ГОО ВПО «Дальневосточный государственный  
университет путей сообщения»  
Институт интегрированных форм обучения

Кафедра  
«Гражданское, предпринимательское и транспортное право»

В.Н. Апоревич

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Методические указания  
по выполнению контрольной и курсовой работы  
для студентов специальности 030501 «Юриспруденция»  
заочной формы обучения  
(на базе школы, техникума, ВУЗа)

**предназначена для двух семестров**

Издательство ДВГУПС  
Хабаровск  
2010

УДК  
ББК  
А

Рецензент:  
Доцент кафедры «Уголовно-правовые дисциплины»  
Дальневосточного государственного университета путей и сообщения,  
кандидат социологических наук  
*С.Е.Туркулец*

**В.Н. Апоревич**

А Трудовое право. Методические указания по выполнению контрольной и курсовой работы / В.Н. Апоревич. - Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2010. - 35с.

Методические указания соответствуют Государственному образовательному стандарту направления 030500 «Юриспруденция» специальности 030501 «Юриспруденция».

Главное внимание уделено выполнению контрольной и курсовой работы и подготовке к зачету и экзамену. В методических указаниях представлены: блок-схема курса, рекомендации по выполнению контрольной работы, задания к контрольной работе, перечень примерных контрольных вопросов для подготовки к зачету, рекомендации по выполнению курсовой работы, список тем курсовых работ, перечень примерных контрольных вопросов для подготовки к экзамену. Указания предлагают тщательно подобранный перечень нормативных актов и литературы.

Предназначены для студентов специальности «Юриспруденция» заочной формы обучения, изучающих дисциплину «Трудовое право» два семестра.

УДК  
ББК

@ ГОУ ВПО « Дальневосточный государственный университет  
путей сообщения »(ДВГУПС), 2010.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. БЛОК – СХЕМА ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>5</b>
<b>3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ.....</b>	<b>6</b>
<b>4. ЗАЧЕТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>21</b>
<b>5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ.....</b>	<b>23</b>
<b>6. ЭКЗАМЕН ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>31</b>
<b>7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>34</b>

## 1.ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономическая обстановка в государстве неизбежно оказывает влияние на трудовые и связанные с ними отношения. Без уяснения особенностей правового регулирования указанных общественных отношений невозможно эффективное управление производством Российской Федерации.

Основная цель изучения этой дисциплины: приобретение студентами теоретических знаний по дисциплине «Трудовое право», а также умений по применению полученных знаний в практике трудовой и руководящей деятельности.

После изучения дисциплины «Трудовое право» студенты должны:

- знать понятие, предмет и метод трудового права как отрасли права, место отрасли трудового права в правовой системе государства;
- иметь представление о системе источников трудового права и правилах их использования в своей профессиональной деятельности;
- иметь представление о правовом статусе субъектов трудового права;
- уметь регулировать сферу соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров (контрактов), помнить правила разрешения трудовых споров, особенности гражданско-правовой защиты прав работников и работодателей.

Студенты заочной формы обучения специальности «Юриспруденция» изучают дисциплину «Трудовое право» в том же объеме, что и студенты очной формы обучения.

Данная дисциплина изучается студентами **два семестра:**

---**один семестр** посвящен изучению общей части дисциплины, в завершение изучения которой студентам предлагается выполнить **контрольную работу и сдать зачет;**

---**другой семестр** посвящен изучению особенной части дисциплины, в завершение изучения которой студентам предлагается выполнить **курсовую работу и сдать экзамен.**

## 2. БЛОК – СХЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

№ темы	Название темы	Количество аудиторных часов			Самост. работа студент ов
		Всего	Лекции	Семинар. занятия	
1	2	3	4	5	6
	<b>Общая часть</b>				
1.	Предмет, метод и система трудового права Российской Федерации	2	2		2
2.	Источники трудового права	1	1		2
3.	Принципы трудового права	1	1		2
4.	Представительство интересов работников	3	1	2	2
5.	Система правоотношений трудового права	1	1		2
6.	Субъекты трудового права	2	2		2
7.	Коллективные договоры и соглашения	4	2	2	2
	<b>Особенная часть</b>				
8.	Занятость и трудоустройство	1	1		2
9.	Трудовой договор	4	2	2	2
10.	Рабочее время и время отдыха	1	1		2
11.	Правовое регулирование заработной платы.	1	1		2
12.	Гарантии и компенсации				2
13.	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	2	1	1	2
14.	Материальная ответственность сторон трудового договора	2	1	1	2
15.	Охрана труда	1	1		2
16.	Трудовые конфликты и споры	1	1		2
17.	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	1	1		2
18.	Международно-правовое регулирование труда				2
	<b>Итого:</b>	28	20	8	36

### 3.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ

Типичные ошибки, при наличии которых работа не допускается к защите:

1. Работы, в которых просто переписаны статьи нормативно-правовых актов (законов).
2. Работы, где отсутствует решение задач или ответ на любой теоретический вопрос.
3. Работы, содержащие неполные ответы на теоретические вопросы и слишком краткие решения задач.
4. Работы, выполненные с нарушением требований по оформлению.

#### 3.1. Выбор задания для выполнения контрольной работы

В соответствии с учебным планом студенты заочной формы обучения после изучения общей части дисциплины должны выполнить контрольную работу. Контрольная работа имеет десять вариантов. Номер варианта контрольной работы должен соответствовать последней цифре порядкового номера фамилии студента в общем списке группы. Этот номер необходимо указать на титульном листе контрольной работы.

Контрольная работа состоит из двух частей:

- первая часть - письменное изложение ответов на теоретические вопросы (два контрольных вопроса по каждому варианту);
- вторая часть – решение задач (шесть задач по каждому варианту).

Выбор номера контрольных вопросов, а также номеров задач необходимо осуществлять по таблице 1 в соответствии со своим вариантом.

**Таблица 1**

Номер варианта контрольной работы	Номер контрольных вопросов	Номера задач
0	1, 11	1.1; 2.1; 3.1;4.1;5.1;6.1
1	2, 12	1.2; 2.2; 3.2; 4.2; 5.2; 6.2
2	3, 13	1.3; 2.3; 3.3; 4.3; 5.3; 6.3
3	4, 14	1.4; 2.4; 3.4; 4.4; 5.4; 6.4
4	5,15	1.5; 2.5; 3.5; 4.5; 5.5; 6.5
5	6, 16	1.6; 2.6; 3.6; 4.6; 5.6; 6.6
6	7, 17	1.7; 2.7; 3.7; 4.7; 5.7; 6.7
7	8, 18	1.8; 2.8; 3.8; 4.8; 5.8; 6.8
8	9, 19	1.9; 2.9; 3.9; 4.9; 5.9; 6.9
9	10, 20	1.10; 2.10; 3.10; 4.10; 5.10; 6.10

#### Вопросы для выполнения контрольной работы

- 1.Понятие, предмет и метод трудового права.
- 2.Система отрасли и система науки трудовое право.

3. Сфера действия трудового права.
4. Источники трудового права.
5. Основные принципы правового регулирования труда.
6. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
7. Понятие и виды субъектов трудового права.
8. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
9. Работодатель как субъект трудового права.
10. Профсоюз как субъект трудового права.
11. Комиссия по трудовым спорам как субъект трудового права.
12. Органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства как субъекты трудового права.
13. Безработный как субъект трудового права.
14. Понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.
15. Стороны, органы и формы социального партнерства.
16. Коллективные переговоры.
17. Основные принципы социального партнерства.
18. Коллективный договор.
19. Социально-партнерские соглашения.
20. Характеристика трудового права как самостоятельной отрасли права.

### **Задачи для выполнения контрольной работы**

#### ***Блок 1***

1.1. Профсоюзный комитет ОАО «Заря» объявил выговор работнику ОАО слесарю Михайлову за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. Михайлов, считая, что выговор ему объявлен незаконно, обратился в КТС с заявлением об отмене выговора.

Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права? Являются ли нормы, регулирующие отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом, элементом системы трудового права России? Ответы обоснуйте.

1.2. При проверке правильности уплаты налогов фирмой Самаракабель налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права? Дайте обоснованный ответ.

1.3. Генеральный директор ЗАО «Феникс» издал приказ, в соответствии с которым все работники канцелярии уволились в связи с ее ликвидацией. Одновременно тем же приказом создавался секретариат генерального директора и утверждалось положение о секретариате, которое в целом совпадало с положением о канцелярии. В секретариат проводится конкурсный набор сотрудников.

На основании норм трудового права дайте ответ на вопросы: могут ли трудовые отношения возникать на основании конкурса? Каков порядок приема работников по конкурсу?

1.4. По сложившейся в организации практике работодатель перечисляет профсоюзные взносы на расчетный счет профкома, который не является юридическим лицом.

Профком выплачивает заработную плату председателю, с которым он заключил трудовой договор.

В каких случаях профсоюзный комитет может заключить трудовой договор с его председателем? Что может являться основанием для заключения трудового договора с председателем профкома? В роли юриста юридической консультации территориального комитета профсоюза дайте обоснованный ответ.

1.5. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений?

1.6. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию с аналогичным профилем работы.

В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров? В чью компетенцию входит определение этого порядка?

1.7. Мэр г. Хорошевска издал распоряжение, устанавливающее дополнительный к определенному законом вид дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым работникам муниципальных предприятий и учреждений, допустившим повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года, объявляется выговор с предупреждением об увольнении.

Относится ли регулирование трудовых отношений органами и должностными лицами местного самоуправления к государственному регулированию трудовых отношений? Имел ли право мэр (глава муниципального образования) устанавливать дополнительные виды дисциплинарных взысканий? Чьей компетенцией является установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения?

1.8. Законодательное собрание субъекта РФ приняло Закон «О регулировании трудовых отношений и дополнительных мерах по защите трудовых прав работников», которым было установлено, во-первых, что при принятии решения о ликвидации организации работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников той организации, во-вторых, что при



расследовании любого несчастного случая на производстве в состав комиссии обязательно входит представитель органа исполнительной власти субъекта Федерации и, в-третьих, что работникам организаций, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, устанавливается доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада).

Входят ли нормы трудового права, устанавливаемые нормативными правовыми актами субъектов РФ, в систему трудового права России? Вправе ли орган законодательной власти субъекта РФ принимать подобный закон? И роли прокурора дайте правовую оценку положениям, содержащимся в Законе.

1.9. В ЗАО «Вега», занимающемся разработкой и поставками программного обеспечения, были объявлены выборы президента фирмы.

Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. Могут ли возникнуть трудовые отношения в результате избрания на должность? Если да, то при каких условиях?

1.10. Гражданин Иванкин по направлению городского центра занятости населения пришел в отдел кадров АО «Северный венец» трудоустроиться на должность мастера. После собеседования с начальником отдела кадров Иванкин через несколько дней получил отказ на основании того, что в АО на эту должность предусмотрен конкурсный набор, а он этот конкурс не прошел.

Допустимо ли регулирование трудовых отношений в локальных нормативных актах организации? Вправе ли АО устанавливать основания и порядок приема на работу по конкурсу?

## **Блок 2**

2.1. В период проведения переговоров по заключению коллективного договора директор завода «Прогресс» в соответствии со ст. 135 ТК РФ направил в профсоюзный комитет для учета мнения проект приказа о введении на заводе через два месяца нового положения об оплате труда, существенно ухудшающего положение работников. Профком письменно выразил свое несогласие с проектом приказа. Но после проведения в соответствии со ст. 372 ТК РФ дополнительных консультаций с профкомом директор все МО подписал вышеупомянутый приказ.

Вскоре на заводе был заключен новый коллективный договор, в котором указывалось, что он действует с момента подписания и что установление системы оплаты и стимулирования труда осуществляется с согласия профкома. После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, поскольку оно было принято без согласия профкома.

Правомерно ли требование профкома в случаях, когда: а) приказ вступил в силу до подписания коллективного договора; б) приказ вступил в силу после подписания коллективного договора? Как действуют нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, во времени?

2.2. Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Рамекс». Однако когда

Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российское консульство с вопросом: что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ?

Сформулируйте ответ консула. Как действуют нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пространстве и по кругу лиц?

2.3. В ЗАО «Типография «Принт» в декабре 2001 г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

Каково соотношение юридической силы различных нормативно-договорных актов? Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор? Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

2.4. Постановлением Правительства РФ было произведено повышение межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. При этом для организаций, финансируемых из местных бюджетов, данное повышение должно было производиться за счет средств указанных бюджетов. Во исполнение постановления Правительства РФ глава муниципального образования «Елоховский район» издал распоряжение, согласно которому в связи с тем, что необходимые дополнительные суммы не были предусмотрены в местном бюджете, повышение тарифных ставок производилось в меньшем размере и на три месяца позднее даты, указанной в постановлении.

Дайте оценку правомерности распоряжения главы муниципального образования. Каково соотношение актов органов местного самоуправления и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

2.5. Минздрав России утвердил новое Положение об оплате труда, в соответствии с которым оклады работников медицинских учреждений, обслуживающих леспромхозы, должны быть повышены на 15%. При этом перечень соответствующих должностей медицинских работников должен был устанавливаться органами здравоохранения субъектов РФ и муниципальных образований совместно с выборными профсоюзными органами.

Главный врач Заозерской центральной районной больницы, обслуживающей несколько леспромхозов, издал приказ об отмене повышения окладов отдельным категориям медицинских работников, произведенного в соответствии со старым Перечнем, утвержденным Заозерским Райсоветом народных депутатов в 1984 г., и о приостановлении 15-%-ного повышения

окладов до утверждения соответствующего перечня отделом здравоохранения Заозерского района.

Правомерны ли действия главного врача? Как нормативные и иные акты, содержащие нормы трудового права, действуют во времени и как они соотносятся по юридической силе в зависимости от компетенции принявшего их субъекта?

2.6. Директор ОАО «Энергострой» издал приказ, в котором со ссылкой на ст. 5 ТК РФ утверждалось, что льготы, предусмотренные до 1 февраля 2002 г. для некоторых категорий работников указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и не нашедшие отражения в ТК РФ, на работников ОАО не распространяются. Профком предприятия предложил директору отменить приказ как не законный.

Кто прав в данной ситуации? Каковы особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ?

2.7. В новое территориальное соглашение администрации г. Новинска, ссылаясь на дефицит местного бюджета, удалось включить норму, уменьшающую размеры надбавок к заработной плате работников образовательных учреждений. Кроме того, на дату окончания срока действия старого соглашения им не была выплачена заработная плата за три месяца. При погашении указанной задолженности учителя обнаружили, что надбавки выплачиваются в новом, уменьшенном размере. В отделе образования им разъяснили, что срок действия старого соглашения истек, и поэтому надбавки в данной ситуации вообще не должны выплачиваться, но администрация пошла навстречу работникам образовательных учреждений и приняла решение выплатить надбавки в размере, определенном новым соглашением.

Правомерны ли действия и разъяснения представителей городской администрации? Каково действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени?

2.8. В соответствии с решением Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П признаны не соответствующими Конституции РФ нормы ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», запрещающие увольнять по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома и вышестоящего профсоюзного органа.

В марте 2002 г. генеральный директор ОАО «Станкопром» вызвал к себе членов профсоюзного комитета и заявил, что если они будут мешать ему работать, то он уволит их по сокращению штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Председатель профкома заметил, что в этом случае увольнение членов выборных профсоюзных органов в соответствии со ст. 374 ТК РФ возможно только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В ответ на это генеральный директор сослался на вышеупомянутое решение Конституционного Суда РФ как имеющее высшую юридическую силу.

Кто в данной ситуации прав и почему? Являются ли акты судебных органов источниками права?

2.9. Инспектор отдела кадров предприятия «Монтажспецстрой» предложил гражданину Юрченко, пришедшему наниматься на работу, заключить срочный трудовой договор. На возражение Юрченко, что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

2.10. При поступлении на работу на комбинат «Соколовский металл» работники Прахов и Волосов заключили трудовой договор на неопределенный срок. В декабре 2001 г. Прахов вышел на пенсию по старости, но продолжал работать, а Волосову предстояло выходить на трудовую пенсию ВО старости в ноябре 2002 г. В середине февраля 2002 г. оба работника были вызваны в отдел кадров, где инспектор отдела предложила им в соответствии со ст. 59 ТК РФ перейти на срочный трудовой договор: Прахову — со следующего дня, а Волосову — со дня выхода на пенсию.

Правомерно ли поступает инспектор отдела кадров? Каковы особенности применения ТК РФ к правоотношениям, возникшим до его введения в действие?

### **Блок 3**

3.1. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного человека.

Воспитатель детского сада Малахова обратилась в районный суд с требованием установить ей заработную плату и размере прожиточного минимума для трудоспособного населения. Суд отказал Малаховой в иске, указав на то, что соответствующий федеральный закон, регламентирующий порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, еще не принят. Тогда Малахова решила обратиться в областной суд.

В роли судьи областного суда назовите принципы, на основе которых должно решаться дело. В каких нормативных правовых актах они закреплены?

3.2. Директор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет учителей и других работников и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав.

Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: на нарушение каких принципов трудового права директором школы она может указать в своем заявлении в суд?

3.3. Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих продолжительность времени привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд. Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода.

В качестве юриста-эксперта назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и ответьте, в каких нормативных правовых актах они сформулированы?

3.4. Государственный инспектор труда прибыл на механический завод для проведения инспекции. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора завода и начальников цехов интересовался у работников: известны ли им случаи нарушения трудового законодательства? И всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам инспекции он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на заводе не обнаружено.

Были ли нарушены принципы трудового права во время инспекции? Если да, то какие?

3.5. Работник предприятия Ефремов неоднократно шел на конфликт с директором, отстаивая свои права. Через некоторое время Ефремов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Получив в последний день работы трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). Начальник отдела кадров, к которому он обратился, сказала, что это случайная ошибка, и исправила запись в трудовой книжке. Считая, что ошибка не случайна, Ефремов решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены основные принципы трудового права.

О каких принципах может идти речь в данном случае? В каких нормативных правовых актах они сформулированы?

3.6. Инженер Игнатьев обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюзного комитета, он обратился в КТС.

На нарушение каких принципов права может сослаться Игнатьев в своем заявлении в комиссию? Ответ аргументируйте.

3.7. На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить и коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых



вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли юриста профкома назовите эти принципы и укажите нормативные акты, в которых они закреплены.

3.8. Государственный инспектор труда Гаврилов при рассмотрении жалоб работников ЗАО «Арматурщик» на нарушение их трудовых прав всегда поддерживал работодателя. Впоследствии выяснилось, что Гаврилов является близким родственником директора завода. Председатель профкома решил направить в государственную инспекцию труда письменную жалобу с предложением отстранить Гаврилова от инспектирования завода.

На нарушение каких принципов трудового права мог сослаться в жалобе председатель профкома?

3.9. Член комитета по охране труда ОАО «Моторостроитель» Давыденко неоднократно обращал внимание начальника цеха на грубые нарушения правил охраны труда в цехе и требовал их своевременного устранения. В ответ на это на общем собрании работников начальник цеха назвал Давыденко лодырем, который, вместо того чтобы работать, занимается «вынюхиванием» нарушений. Работник решил обратиться за защитой своих прав в суд.

Какие принципы права, по мнению Давыденко, мог нарушить начальник цеха? В каких нормативных актах они содержатся?

3.10. Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих продолжительность времени привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд.

Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода.

В качестве юриста-эксперта назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и ответьте, в каких нормативных правовых актах они сформулированы?

#### **Блок 4**

4.1. Преподаватель государственного высшего учебного заведения Сахаров обратился в суд с иском о взыскании компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размере, установленном Законом РФ «Об образовании». Вместе с тем им было заявлено требование о взыскании процентов от невыплаченной суммы согласно ст. 236 ТК РФ. Представитель вуза заявил о том, что компенсации на приобретение книгоиздательской продукции является социальным пособием, а не заработной платой работника, и потому никакие проценты уплате не подлежат.

Сформулируйте решение суда. Какие правоотношения между работником и работодателем возникают по поводу выплаты компенсации на приобретение книгоиздательской продукции?

4.2. ООО «Авангард» заключило с гражданкой Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна

предоставлять услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приема-передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данного акта приема-передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором. После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в ее услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора. Уварова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер.

Сформулируйте решение суда. В чем заключаются основные отличия трудовых и гражданско-правовых отношений?

4.3. Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда. К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

4.4. ООО «Финиш» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Шалаева обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 2000 рублей. Спустя шесть месяцев Шалаева потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор ООО «Финиш» в удовлетворении этих требований отказал. Шалаева обратилась в суд за защитой своих прав.

Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях (трудовых или гражданско-правовых) находится Шалаева с ООО «Финиш»?

4.5. При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в организации было установлено, что вопреки штатному расписанию в ее администрации есть юрисконсульт — член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией. Кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам-надомницам. Проверяющие сочли это нарушением штатной дисциплины.

В каких правоотношениях с организацией находятся адвокат и машинистки? Соответствует ли действующему законодательству решение комиссии?

4.6. Преподаватель государственного высшего учебного заведения Сахаров обратился в суд с иском о взыскании компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размере, установленном Законом РФ «Об образовании». Вместе с тем им было заявлено требование о взыскании процентов от невыплаченной суммы согласно ст. 236 ТК РФ. Представитель вуза заявил о том, что компенсации на приобретение книгоиздательской

продукции является социальным пособием, а не заработной платой работника, и потому никакие проценты уплате не подлежат.

Сформулируйте решение суда. Какие правоотношения между работником и работодателем возникают по поводу выплаты компенсации на приобретение книгоиздательской продукции?

4.7. ООО «Авангард» заключило с гражданкой Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна предоставлять услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приема-передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данного акта приема-передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором. После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в ее услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора. Уварова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер.

Сформулируйте решение суда. В чем заключаются основные отличия трудовых и гражданско-правовых отношений?

4.8. Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда. К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

4.9. ООО «Финиш» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Шалаева обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 2000 рублей. Спустя шесть месяцев Шалаева потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор ООО «Финиш» в удовлетворении этих требований отказал. Шалаева обратилась в суд за защитой своих прав.

Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях (трудовых или гражданско-правовых) находится Шалаева с ООО «Финиш»?

4.10. При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в организации было установлено, что вопреки штатному расписанию в ее администрации есть юрист-консульт — член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией. Кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам-надомницам. Проверяющие сочли это нарушением штатной дисциплины.



В каких правоотношениях с организацией находятся адвокат и машинистки? Соответствует ли действующему законодательству решение комиссии?

### **Блок 5**

5.1. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за пять лет работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного ГК РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Кроме того, представителем ответчика было указано, что задолженность образовалась до вступления в силу ТК РФ, а согласно нормам ранее действовавшего КЗоТ РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме.

Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

5.2. Пациентам психиатрической клиники была прописана трудовая терапия в виде вязания изделий из шерсти. И впоследствии эти вещи реализовывались администрацией клиники. Опекун одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу.

Какое решение должен вынести суд?

5.3. В ОАО «Экскаваторный завод» возник конфликт между двумя группами акционеров. В результате на созванных ими общих собраниях в один и тот же день были избраны два генеральных директора. Оба руководителя начали активно набирать персонал и осуществлять финансово- хозяйственную деятельность. Решением арбитражного суда области выборы администрации, занимающей собственно территорию завода, были признаны недействительными. С помощью судебных приставов надлежащее руководство заняло территорию завода и перестало осуществлять допуск на нее посторонних лиц. На следующий день руководитель организации объявил о недействительности трудовых договоров, заключенных предыдущим генеральным директором с работниками организации, и направил в суд иск с требованием возврата незаконно полученной, по его мнению, заработной платы. Работники против иска возражали, ссылаясь на то, что они были допущены к работе, и выдвинули иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Сформулируйте решение суда по данному делу.

5.4. По трудовому договору с ООО «Локомотив» бригада рабочих обязалась привести в порядок футбольное поле и отремонтировать трибуны. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета бригадир Сергеев потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Директор ООО «Локомотив» отказался выполнить требование, ссылаясь на то, что договор был заключен непосредственно с Сергеевым как бригадиром, а состав и фамилии членов бригады указаны не были. Сергеев обратился в суд с требованием взыскать вознаграждение за сверхурочные работы.

Какое решение должен вынести суд?

5.5. Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в КТС завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах? Сформулируйте решение КТС.

5.6. Директор завода сварочного оборудования обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на предприятии. При этом он ссылаясь на то, что профсоюз нигде не зарегистрирован, чем нарушена ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, директор пояснял, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также запрещая ему увольнять некоторых работников.

Какой порядок создания профессиональных союзов установлен действующим законодательством? Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация, созданная на заводе, за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

5.7. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за пять лет работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного ГК РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Кроме того, представителем ответчика было указано, что задолженность образовалась до вступления в силу ТК РФ, а согласно нормам ранее действовавшего КЗоТ РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме.

Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

5.8. Пациентам психиатрической клиники была прописана трудовая терапия в виде вязания изделий из шерсти. И впоследствии эти вещи реализовывались администрацией клиники. Опекун одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу.

Какое решение должен вынести суд?

5.9. В ОАО «Экскаваторный завод» возник конфликт между двумя группами акционеров. В результате на созванных ими общих собраниях в один и тот же день были избраны два генеральных директора. Оба руководителя начали активно набирать персонал и осуществлять финансово - хозяйственную деятельность. Решением арбитражного суда области выборы администрации, занимающей собственно территорию завода, были признаны

недействительными. С помощью судебных приставов надлежащее руководство заняло территорию завода и перестало осуществлять допуск на нее посторонних лиц. На следующий день руководитель организации объявил о недействительности трудовых договоров, заключенных предыдущим генеральным директором с работниками организации, и направил в суд иск с требованием возврата незаконно полученной, по его мнению, заработной платы. Работники против иска возражали, ссылаясь на то, что они были допущены к работе, и выдвинули иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Сформулируйте решение суда по данному делу.

5.10. По трудовому договору с ООО «Локомотив» бригада рабочих обязалась привести в порядок футбольное поле и отремонтировать трибуны. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета бригадир Сергеев потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Директор ООО «Локомотив» отказался выполнить требование, ссылаясь на то, что договор был заключен непосредственно с Сергеевым как бригадиром, а состав и фамилии членов бригады указаны не были. Сергеев обратился в суд с требованием взыскать вознаграждение за сверхурочные работы.

Какое решение должен вынести суд?

## **Блок 6**

6.1. Сотрудник кредитного отдела Северопосадского отделения Северо-Западного банка Сбербанка России член профсоюза Сидоров был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации, и на его место был принят другой работник. Профсоюзная организация отделения Сбербанка, объединяющая в своем составе 10 человек при общей численности работников 45 человек, обратилась к администрации отделения с требованием представить в профком правила внутреннего трудового распорядка с целью проверки обоснованности увольнения Сидорова. Администрация отказалась выполнить требования профкома, ссылаясь на то, что первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников.

Дайте оценку действиям администрации и профкома. Кто вправе представлять интересы работников в отношениях социального партнерства? Какие нормативные документы закрепляют права сторон в социальном партнерстве? Всегда ли профсоюзы вправе принимать участие в отношениях социального партнерства?

6.2. Работнику Петрову был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины. Поскольку, на его взгляд, к нему незаконно применили дисциплинарное взыскание, он обратился письменно в профсоюзный комитет организации с просьбой разобраться в конфликтной ситуации. Работодатель, ссылаясь на то, что Петров не является членом профсоюза, отказал профкому в проведении консультаций по спорному вопросу.

Прав ли работодатель? Какие права имеют в данной ситуации работник и профсоюзный комитет? Дайте мотивированный ответ государственного инспектора труда.

6.3. При проведении переговоров по заключению коллективного договора у профсоюзного комитета и администрации ЗАО «Мультилекс» возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза. Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

И роли государственного инспектора труда дайте оценку действиям сторон.

6.4. В ЗАО «Ремдорсервис» образована профсоюзная организация, в состав которой вошли 325 человек. Председатель профсоюзного комитета Силаков обратился с письменной просьбой к генеральному директору предоставить помещение для размещения профсоюзного комитета. Генеральный директор отказал, сославшись на ТО, что в ЗАО работает 2000 работников, а профсоюзная организация объединяет менее 20% рабочих и служащих организации, кроме того, первичная профсоюзная организация не зарегистрирована в качестве юридического лица.

Дайте обоснованный ответ юриста на вопросы: прав ли генеральный директор? входит ли в обязанности работодателя обеспечение условий для деятельности профсоюзных организаций?

6.5. Территориальный комитет профсоюза работников железнодорожного транспорта принял постановление, в соответствии с которым ввиду малочисленности первичных профсоюзных организаций коллективные договоры с работодателями должна заключать специальная комиссия обкома профсоюза.

В роли прокурора дайте юридическую оценку действиям профсоюзного комитета.

6.6. После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через пять месяцев возникла конфликтная ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение — нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает.

Представители работников обратились в службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями. В роли руководителя службы на основе закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

6.7. На судоремонтном заводе «Балтийский ветер» действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа.

Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе? Дайте мотивированный ответ юриста.

6.8. В процессе переговоров с целью заключения коллективного договора стороны (работодатель и профсоюз) не достигли согласия. Первичная профсоюзная организация объявила забастовку в связи с отказом работодателя включить в коллективный договор условие об индексации заработной платы. Вы правовой инспектор. Дайте ответы на вопросы: вправе ли первичная профсоюзная организация сразу прибегать к забастовке при проведении коллективных переговоров? существуют ли процедуры оформления разногласий в ходе проведения коллективных переговоров? если да, то каким нормативным актом они регламентируются.

6.9. В ходе проведения коллективных переговоров Скоков, член комиссии, представляющий работников, совершил прогул. Приказом директора он был уволен из организации без согласия представительного органа работников.

Вправе ли работодатель по собственной инициативе расторгнуть договор с членами комиссии по коллективным переговорам? Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц? В каких случаях с ними может расторгнуться трудовой договор? Дайте мотивированный ответ юриста.

6.10. В коллективном договоре ОАО «Горный металлург» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности, возникшие в организации, отказался от выполнения соответствующих условий коллективного договора. Председатель профсоюзного органа за разъяснениями обратился к государственному инспектору труда.

Подготовьте письменный ответ инспектора заявителю, в котором укажите: какие действия может предпринять профсоюзный комитет предприятия? вправе ли он оспорить, отказ работодателя в судебном порядке? какой суд должен рассматривать этот спор? является ли возникший трудовой спор коллективным трудовым спором? какая ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора предусмотрена действующим законодательством.

#### **4.ЗАЧЕТ ПО ОБЩЕЙ ЧАСТИ ДИСЦИПЛИНЫ**

После успешного выполнения контрольной работы студентам предлагается сдать зачет.

Цель зачета:

- выявить систему знаний, широту и глубину теоретических знаний и практических умений по общей части дисциплины «Трудовое право»;
- выявить умение применять знания, умения и навыки при решении конкретных практических задач.

Зачет проводится по первой части курса - по общей части и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

На зачете студенту предлагается билет, состоящий из двух теоретических вопросов.

На подготовку к ответу дается 30 минут.



Ответ должен быть содержательным, полным, иметь вид законченного сообщения.

Преподавателю предоставляется право задавать дополнительные вопросы в объеме изученного материала и оценивать ответ студента.

Критерии оценки, выставяемой преподавателем на зачете по дисциплине:

Оценка «зачтено» означает, что:

студент показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов;

студент предлагает альтернативные решения, выявленные в процессе анализа проблем;

профессионально, грамотно, логично, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументировано формулирует выводы;

владеет навыками и умениями использования компьютерных и информационных технологий;

знает нормативно - правовую базу.

Оценка «не зачтено» означает, что студент показывает слабые знания лекционного материала, учебной литературы, законодательства и практики его применения; низкий уровень компетентности; неуверенно излагает вопросы; неправильно отвечает на поставленные вопросы или затрудняется с ответом. Оценка «не зачтено» в зачетную книжку не выставляется и предполагает передачу зачета.

### **Примерные вопросы к зачету по дисциплине:**

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия трудового.
4. Система отрасли и система науки трудовое право.
5. Понятие источников трудового права и их системы.
6. Особенности системы источников трудового права.
7. Классификация источников трудового права.
8. Общая система важнейших источников трудового права.
9. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.
10. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.
11. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
12. Трудовое правоотношение.
13. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
14. Организационно-управленческое правоотношение в сфере труда по социальному партнерству.
15. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров.
16. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.

- 17.Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.
- 18.Правоотношения по разрешению трудовых споров.
- 19.Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.
- 20.Гражданин (работник) как субъект трудового права.
- 21.Работодатель как субъект трудового права.
- 22.Профсоюз как субъект трудового права.
- 23.Понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.
- 24.Стороны, органы и формы социального партнерства.
- 25.Коллективные переговоры.
- 26.Основные принципы социального партнерства.
- 27.Коллективный договор.
- 28.Социально-партнерские соглашения.

## **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ**

### **5.1. Общие требования к структуре и содержанию курсовой работы**

В соответствии с учебным планом студенты после изучения особенной части дисциплины должны выполнить курсовую работу.

**Основными целями** написания курсовой работы является расширение и углубление знаний студента по дисциплине «Трудовое право», формирование умения анализировать теоретический и практический материал логично, последовательно, ясно, кратко и в то же время емко излагать свои мысли в письменном виде.

При написании курсовой работы студенты становятся авторами, многие впервые. Но и к авторской работе предъявляются определенные требования, как по содержанию, так и оформлению.

В соответствии с целями курсовая работа не должна быть пересказом изученного материала или простой компиляцией, составленной из фрагментов используемых статей и книг.

Курсовая работа не является собственной интерпретацией проблемы, напоминающей школьное сочинение на свободную тему по литературе, так как курсовая работа всегда основывается либо на научной проблеме, либо на учебной и опирается на источники и вторичную научную литературу.

Таким образом, курсовая работа должна представлять собой целостную, однородную и завершенную студенческую учебно-научную работу, в которой должны быть четко сформулированы проблема и исследовательские вопросы, обоснована их актуальность, изложены степень изученности проблемы и состояние ее исследования.

При написании текста курсовой работы автору необходимо следить за тем, чтобы в ходе изложения не терялась основная мысль работы. Она должна быть видна не только специалисту в данной теме, но и читателю, не посвященному в данную проблемную область. Следует постоянно контролировать соответствие содержания раздела или подраздела их

заголовкам. Если при написании текста мысль отклонилась от темы, ее следует вернуть в нужное русло, либо скорректировать структуру работы в соответствии с фактическим ходом изложения. Конец каждого раздела, подраздела или абзаца должен иметь логический переход к следующему.

Курсовая работа должна быть написана хорошим научным языком, т.е. с соблюдением общих норм литературного языка, правил грамматики и с учетом особенностей научной речи – точности и однозначности терминологии и стиля.

При написании курсовой работы необходимо критически проанализировать имеющиеся источники и дать самостоятельное изложение материала, согласовав рассмотрение основных теоретических положений с новейшими нормативными актами, а также с конкретными правовыми примерами и ситуациями.

**Выбор темы** курсовой работы осуществляется в соответствии с порядковым номером фамилии студента в списке группы.

С выбором темы неразрывно связаны подбор и изучение студентом литературы.

**Подбор литературы** по теме исследования (нормативной, первоисточников, научной и учебной) начинается с подготовки библиографического списка. Источниками для формирования библиографического списка могут быть: список обязательной и рекомендованной литературы по изучению учебной дисциплины; библиографические списки в учебниках и монографиях; предметные каталоги библиотек, Интернет; рекомендации преподавателя.

Библиографический список должен всесторонне охватывать исследуемую тему. В курсовой работе этот список должен содержать 30-35 наименований.

После составления примерного библиографического списка необходимо изучить и внимательно и обстоятельно осмыслить содержание учебной, научной и другой литературы.

При формировании текста работы нужно помнить о **структуре курсовой работы**, которая включает в себя:

**ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ.**

**СОДЕРЖАНИЕ, Т.Е. ПЛАН.**

План должен быть развернутый, позволяющий избежать пробелов и повторений. Он должен обеспечить последовательность, логичность изложения материала.

**ВВЕДЕНИЕ.**

Курсовая работа всегда начинается с введения.

Во введении дается:

- краткое обоснование исследуемой проблемы и ее актуальности;
- характеристика предмета и объекта изучения;
- цели и задачи исследования;
- методика исследования;
- краткая характеристика нормативной базы исследования;
- степень изученности данной проблемы в юридической литературе
- формулировка вопросов, рассматриваемых в курсовой работе;



-формулировка вопросов, которые имеют непосредственное отношение к проблеме, но в работе не будут затронуты;

- краткую характеристику структуры работы и обоснование.

Необходимо отметить важное правило – введение, как и заключение, рекомендуется писать после полного завершения основной части. До того, как будет создана основная часть работы, реально невозможно написать хорошее введение, так как автор еще не вполне овладел материала по теме.

Не рекомендуется делать введение объемом более 2-2,5 страниц.

### **ОСНОВНУЮ ЧАСТЬ.**

Содержанием основной части курсовой работы является теоретическое осмысление проблемы и изложение эмпирического, фактического материала. Последовательность изложения того и другого может быть различной. Все зависит от желаний и предпочтений автора.

Чаще всего вначале излагаются основные теоретические положения по исследуемой теме, а затем конкретизируемый текстовый или эмпирический материал, который аргументировано подтверждает изложенную теорию.

Как правило, основная (содержательная) часть работы состоит из разделов, количество которых зависит от темы исследования. Изложение отдельных разделов должно быть логичным, разрабатываемые вопросы взаимосвязаны и направлены на раскрытие темы в целом. Разделы должны быть соразмерны друг другу, как по структурному делению, так и по объему (оптимально 2-3, каждый из них должен содержать 2-3 подраздела).

Прежде всего, на основе положений юридической науки исследуется сущность проблемы, раскрывается ее содержание. Обобщая существующие точки зрения, автор курсовой работы должен выразить свое отношение к ним, обосновав собственное мнение по данному вопросу (или обоснованно принять чью-либо точку зрения). При этом широко используют труды ученых-юристов, законодательные акты, специальная юридическая литература, включая периодическую печать.

В тексте не следует злоупотреблять цитатами, они должны приводиться к месту и соответствовать содержанию работы. Исключается дословное заимствование текста, выражений из учебников, специальной юридической литературы и других источников без ссылок. При цитировании должен быть обязательно указан источник.

В работе не обязательно приводить выдержки из юридических документов или конкретных решений и постановлений в полном объеме. Главное – приведение смыслового содержания той или иной статьи закона, нормы или положения применительно к исследуемому вопросу. В конце каждого раздела необходимо подводить итоги, делать обобщающие выводы. Умение обобщать переработанную информацию – критерий способности студента работать с теоретическим материалом. Все разделы должны быть выстроены в единое логическое целое, теоретические положения и подходы должны подкрепляться нормативно-правовым, а также практическим материалом и обязательными самостоятельными выводами и обобщениями.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

В заключении студент должен: подтвердить актуальность темы, ее роль и значение в процессе совершенствования правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений; сформулировать положительные и негативные тенденции в проблематике темы; привести обобщенные выводы по основным вопросам, рассмотренным в курсовой работе; сформулировать собственные оценки по состоянию теоретической, нормативно-правовой и практической базы исследуемой темы, а также рекомендации по их совершенствованию.

Т.е. Заключение содержит краткую формулировку результатов, полученных в ходе работы. В заключении, как правило, автор курсового исследования суммирует результаты осмысления темы, выводы, обобщения и рекомендации по всем подразделам курсовой работы, которые вытекают из его работы, подчеркивает их практическую значимость, а также определяет основные направления для дальнейшего исследования в этой области знаний.

Необходимо иметь в виду, что введение и заключение никогда не делятся на части. Объем заключения примерно равен объему введения.

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.**

Составление списка использованной литературы осуществляется в течение всего периода подготовки курсовой работы. Список должен включать учебную, монографическую литературу, научные статьи по исследуемой теме, основные нормативно-правовые акты, регулирующие ту сферу общественных отношений, которую анализирует студент в курсовой работе. Список составляется по алфавиту. Каждый источник должен содержать следующую обязательную информацию: автор, название, издательство, год издания.

Библиографический список источников и литературы, использованных при разработке курсовой работы, является обязательным атрибутом любой научно-исследовательской работы, в том числе и курсовой.

### **ПРИЛОЖЕНИЯ.**

Приложения являются обязательным компонентом курсовой работы.

Приложения могут быть различными: таблицы, схемы, графики, диаграммы, данные социологических опросов, иллюстрации, копии договоров, постановлений, копии финансовых документов (хозяйственные договора, балансы) и т.д.

Приложения оформляются после списка источников и литературы и располагаются в порядке ссылок в тексте. Каждое приложение начинается с нового листа с обозначением в правом верхнем углу словом «Приложение». Приложения должны нумероваться последовательно, арабскими цифрами (например, «Приложение 10»).

В приложении в левом углу должно быть указано, на основании каких источников оно составлено.

Если приложение выполнено на листах иного формата, чем текстовая часть работы, то оно должно быть сложено по формату А-4.

Приложения не засчитываются в заданный объем курсовой работы.

**Каждая структурная часть курсовой работы имеет свое назначение. Оформляя курсовую работу, автор должен помнить, что каждая структурная часть (введение, основная часть, заключение, библиографический список, приложения) начинается с новой страницы.**

После подготовки **чистового варианта работы** необходимо еще раз отредактировать текст, устранить опечатки. Далее следует проверить логику работы – насколько точен смысл абзацев и отдельных предложений, соответствует ли содержание разделов их заголовкам, следует проверить, нет ли в работе пробелов в изложении и аргументации, устранить стилистические погрешности, обязательно проверить точность цитат и ссылок, правильность оформления, в завершение следует сделать окончательный вариант работы для представления руководителю.

Важно напомнить студентам о том, что курсовая работа должна быть обязательно **прошита (скреплена)**.

Курсовая работа допускается к защите только при положительной оценке работы преподавателем-руководителем.

### 5.3. Критерии оценки курсовой работы:

- умение работать с документальными и литературными источниками;
- умение формулировать основные выводы по результатам изучения конкретного материала;
- грамотность и стиль изложения;
- самостоятельность работы, оригинальность в осмыслении материала;
- правильность и аккуратность оформления;
- соответствие оформления курсовой работы установленным требованиям.

*Критерии, при наличии хотя бы одного из которых работа оценивается только на «неудовлетворительно».*

- Тема и (или) содержание работы не относится к предмету дисциплины.
- Работа перепечатана из Интернета, CD-ROM или других носителей информации.
- Неструктурированный план курсовой работы.
- Объем работы менее 15 листов машинописного текста.
- В работе отсутствуют ссылки и сноски на нормативные и другие источники.
- В работе отсутствует приложение (копии документов, логические схемы, таблицы, иллюстрации и т.д.)
- Оформление курсовой работы не соответствует требованиям.

Студент **защищает** курсовую работу только после того, как преподаватель проверит ее, отрецензирует (отметив достоинства, недостатки, выставив оценку) и допустит к защите.

При защите курсовой работы автору в кратком устном выступлении (7-10 мин.) необходимо изложить подготовленные тезисы работы, акцентируя основное внимание на обосновании выводов и предложений.

Тезисы (конспект выступления) – это краткое письменное изложение существа содержания и результатов курсовой работы. В начале тезисов необходимо: назвать тему курсовой работы; показать ее актуальность с точки зрения полезности для теории и практики; указать цель и задачи исследования;

показать, на базе каких материалов выполнена работа; кратко изложить ее содержание, выводы, предложения и пути их реализации.

После выступления студента, ему, как правило, задаются вопросы по содержанию курсовой работы, связанные с основными положениями выступления.

Каждый ответ студента на поставленный вопрос оценивается самостоятельно по следующим критериям:

- «Отлично»: автор курсовой работы кратко, четко и уверенно, по существу и правильно отвечает на поставленный вопрос.

- «Хорошо»: автор курсовой работы отвечает на заданный вопрос правильно, но допускает погрешности.

- «Удовлетворительно»: автор курсовой работы затрудняется дать правильный ответ на заданный вопрос.

- «Неудовлетворительно»: автор дает неправильный ответ на заданный вопрос.

Итоговая оценка работы дается по результатам защиты (содержанию излагаемого выступления и ответам на заданные вопросы) с учетом рецензии преподавателя-руководителя.

Оцениваются курсовые работы по пятибальной системе. Оценки проставляются на титульном листе курсовой работы, в зачетной книжке.

#### **5.4. Тематика курсовых работ по дисциплине**

1. Правовое регулирование труда и роль трудового права на современном этапе.
2. Трудовое право – одна из основных отраслей права Российской Федерации.
3. Сфера действия трудового права в период рыночной организации экономики.
4. Метод российского трудового права и его особенности.
5. Сочетание централизованного и коллективно-договорного регулирования труда в современных условиях.
6. Общая характеристика источников трудового права.
7. Действие нормативно – правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Локально-правовое регулирование труда.
9. Международные соглашения по вопросам регулирования труда и тесно связанных с ними отношений.
10. Законодательство Российской Федерации о труде и тесно связанных с ними отношений.
11. Подзаконные акты Российской Федерации о труде и тесно связанных с ними отношений.
12. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования условий труда.

13. Индивидуально-договорное регулирование условий труда: формы и значение.
14. Общее и специальное законодательство о труде.
15. Тенденции развития и реформирования трудового законодательства.
16. Основные принципы трудового права.
17. Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями работников.
18. Гарантии обеспечения принципов трудового права.
19. Система правоотношений трудового права.
20. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
21. Основание возникновения правоотношений трудового права.
22. Правоотношение по обеспечению занятости и трудоустройству.
23. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.
24. Социально-партнерские правоотношения.
25. Организационно-управленческие правоотношения.
26. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
27. Правоотношение по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
28. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
29. Субъекты трудового права.
30. Работники как субъекты трудового права.
31. Работодатели как субъекты трудового права.
32. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
33. Профсоюз как субъект трудового права.
34. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.
35. Понятие и цели представительства интересов работников.
36. Юрисдикционные органы по разрешению трудовых споров как субъекты трудового права.
37. Служба занятости как субъект трудового права.
38. Государственные инспекторы труда – субъекты трудового права.
39. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские соглашения.
40. Работодатель как сторона коллективного договора.
41. Коллективный договор – основа «социально-партнерских» отношений в организации.
42. Акты – соглашения, их виды, сфера применения и значения в регулировании социально-трудовых отношений.
43. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в Российской Федерации.
44. Социально-правовые гарантии при потере работы и безработице.
45. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
46. Понятие безработного и его правовой статус.
47. Система органов государственной службы занятости.

48. Трудовой договор. Особенности заключения, изменения и расторжения в современных условиях.
49. Виды трудовых договоров.
50. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
51. Изменение и расторжение трудового договора.
52. Прекращение трудового договора, увольнение работника.
53. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
54. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
55. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.
56. Рабочее время, правовые нормативы рабочего времени, режим и учет.
57. Право на отдых и его гарантии.
58. Право на отпуск и гарантии его реализации.
59. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления.
60. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
61. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
62. Методы правового регулирования оплаты труда.
63. Централизованное правовое регулирование оплаты труда.
64. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
65. Локальное правовое регулирование оплаты труда.
66. Система оплаты труда.
67. Правовые формы материального стимулирования труда работников.
68. Гарантийные и компенсационные выплаты.
69. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда.
70. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения.
71. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
72. Поощрения за успехи в труде и их значение.
73. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды.
74. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложение, обжалование и снятия.
75. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
76. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству.
77. Ограниченная материальная ответственность работника.
78. Полная материальная ответственность работника.
79. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
80. Правовое регулирование охраны труда.
81. Право работника на охрану труда и его гарантии.
82. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
83. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
84. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
85. Надзоры и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
86. Охрана труда отдельных категорий работников.
87. Правовое регулирование организации охраны труда.



88. Трудовые споры и порядок их разрешения.
89. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
90. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
91. Право на забастовку, порядок ее организации и проведения.
92. Защита трудовых прав работников.
93. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.
94. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
95. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил и инструкций по охране труда и нарушение трудового законодательства.
96. Международно-правовое регулировании трудовых отношений.
97. Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда.
98. Правовое регулирование трудовой миграции беженцев и вынужденных переселенцев в РФ.
99. Правовое положение иностранной рабочей силы в РФ.
100. Трудовые права иностранцев в России и российских граждан за рубежом.

## **6.Экзамен по дисциплине.**

К экзаменам по дисциплине допускаются студенты успешно выполнившие и защитившие курсовую работу.

Цель экзаменов:

- выявить систему знаний, широту и глубину теоретических знаний и практических умений по дисциплине;
- выявить умение применять знания, умения и навыки при решении конкретных практических задач.

Если зачет проводится по первой части курса - общей части и оценивается как «зачтено» или «не зачтено», то экзамен проводится по всему курсу после защиты курсовой работы и оценивается на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Критерии оценки, выставяемой преподавателем на экзамене по дисциплине:

Оценка «отлично» означает, что студент показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Студент предлагает альтернативные решения, выявленные в процессе анализа проблем. Профессионально, грамотно, логично, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументировано формулирует выводы. Свободно пользуется формулами, иллюстративным демонстрационным материалом, Владеет навыками и умениями использования компьютерных и информационных технологий. Знает законодательно-нормативную базу.

Оценка «хорошо» означает, что студент показывает достаточный уровень компетентности, знания лекционного материала, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Владеет умениями использовать и применять на практике компьютерную информацию. Знает нормативно-законодательную базу, но при ответе допускает погрешности.

Оценка «удовлетворительно» означает, что студент показывает достаточные знания лекционного материала и учебного, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности.

Оценка «неудовлетворительно» означает, что студент показывает слабые знания лекционного материала, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Неправильно отвечает на поставленные вопросы или затрудняется с ответом.

На экзамене студенту предлагается экзаменационный билет, состоящий из двух теоретических вопросов и задачи.

На подготовку к ответу дается 30 минут.

Ответ должен быть содержательным, полным, иметь вид законченного сообщения.

Экзаменатору предоставляется право задавать дополнительные вопросы в объеме изученного материала и оценивать ответ студента.

Студенты, пользующиеся на экзамене неразрешенными источниками, удаляются с экзамена с выставлением неудовлетворительной оценки.

### **Примерные контрольные вопросы к экзамену по дисциплине**

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Система отрасли и система науки трудового права.
5. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
6. Трудовое правоотношение.
7. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
8. Общее понятие социального партнерства.
9. Стороны и органы социального партнерства.
10. Коллективные переговоры.
11. Принципы социального партнерства.
12. Коллективный договор.
13. Гарантии права на труд.
14. Общая характеристика законодательства о занятости.
15. Понятие занятости, обеспечения занятости и безработного.
16. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
17. Содержание трудового договора.
18. Порядок заключения трудового договора.



19. Прекращение трудового договора.
20. Понятие, виды и нормы рабочего времени.
21. Режим рабочего времени.
22. Понятие и виды времени отдыха.
23. Понятие заработной платы, методы ее правового регулирования.
24. Установление заработной платы.
25. Системы заработной платы.
26. Нормирование труда.
27. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
28. Гарантийные выплаты и доплаты.
29. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
30. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
31. Основные трудовые обязанности работника и работодателя.
32. Меры поощрения за успехи в труде.
33. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
34. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
35. Понятие материальной ответственности по трудовому праву.
36. Материальная ответственность работника.
37. Материальная ответственность работодателя.
38. Понятие, содержание и значение охраны труда.
39. Организация охраны труда.
40. Обеспечение охраны труда.
41. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
42. Охрана труда некоторых категорий работников.
43. Понятие и виды трудовых споров.
44. Индивидуальные трудовые споры.
45. Коллективные трудовые споры.
46. Понятие защиты трудовых прав.
47. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
48. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
49. Самозащита работниками своих трудовых прав.
50. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты.
51. Источники международного трудового права.
52. Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **7.1.Рекомендуемая литература:**

- 1.Болдырев, В. А. Трудовое право России: Учеб. для вузов / В. А. Болдырев, В. А. Сысоев. - М.: Норма, 2006. - 832 с.
- 2.Гусов, К. Н. Трудовое право России: Учеб. пособие для вузов / К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. - М.: Проспект, 2005. - 496 с.
- 3.Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. / И. Киселев. - 2-е изд., испр. и доп.. - М.: Эксмо, 2006. - 608 с.
- 4.Комментарий (постатейный) к трудовому кодексу Российской Федерации официальных органов / под ред. Ю. А. Васиной. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИндексМедиа, 2006. - 880 с.
- 5.Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) с последними изм. от 30 июня 2006 / под ред. Ю. П. Орловского. - М.: КОНТРАКТ:ИНФРА-М, 2007. - 574 с.
- 6.Трудовое право России: Учеб. для вузов / Под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. - М.: МЦФЭР, 2004. - 880 с.
- 7.Трудовое право Российской Федерации: Учеб. / ред. А. К. Исаев. - М.: Омега-Л, 2005. - 424 с.
- 8.Трудовое право: Учеб. для вузов / под ред. О. В. Смирнова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2006. - 560 с.
- 9.Трудовое право / Н. А. Бриллиантова и др; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Сенигириевой. - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: Велби; Проспект, 2007. - 600 с.

### **7.2.Рекомендуемые нормативно-правовые акты:**

- 1.Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.01г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.
- 2.О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 19.04.91г. (с изм. и доп. от 17.07.99г.) // Российская газета. 1996. 6 июня.
- 3.О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон РФ от 20.01.96г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3.
- 4.О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 09.06.2001г. №74-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 24. Ст. 2410.
- 5.Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 25.10.2001г. № 141-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 44. Ст. 4152.
- 6.Об ограничении курения табака: Федеральный закон от 10.07.2000г. №87-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 29. Ст. 2942.

- 7.О потребительской корзине в целом по Российской Федерации: Федеральный закон от 13.07.2001г. № 97-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 29. Ст. 2952.
- 8.О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон от 30.05.2001г. № 67-ФЗ // Собрание законодательств Российской Федерации. 2001. № 23. Ст. 2285.
- 9.О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон от 28.12.2001г. № 181-ФЗ // Российская газета. 2001. 30 декабря.
- 10.О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2001г. № 188-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.