

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»

Профессионально-педагогический колледж

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора
по учебно-методической работе
Профессионально-педагогического
колледжа СГТУ имени Гагарина Ю.А.
_____ О.В. Зимкова

«22» ноября 2021 г.

Методические указания для обучающихся по выполнению
практических работ по дисциплине
ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО
специальность
40.02.01 ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Рассмотрено на заседании
методической комиссии
правовых специальностей и дисциплин
протокол № 3 от «10» ноября 2021 г.
Председатель МК _____ А.В. Агапова

Саратов 2021

Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ разработаны на основе рабочей программы по учебной дисциплине ОП.05 Трудовое право, в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 12.05.2014 г., № 508.

Разработчик: Вавилова Элеонора Владимировна - преподаватель ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Содержание

Пояснительная записка	4
Перечень практических работ	6
Практическая работа № 1	7
Практическая работа № 2	9
Практическая работа № 3	11
Практическая работа № 4	14
Практическая работа № 5	16

Пояснительная записка

Практические занятия по дисциплине «Трудовое право» состоят из обязательных аудиторных занятий по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения 10 часов.

Тематика и содержание практических занятий соответствуют рабочей программе, разработанной в соответствии с ФГОС по специальностям СПО.

Практические занятия по своему содержанию включают в себя: анализ ситуаций, построение таблиц, логические ответы.

Активное участие в занятиях будет способствовать выработке умения ориентироваться в законодательстве и принимать самостоятельные решения по практическим правовым ситуациям, содействовать развитию навыков правового оформления трудовых отношений.

Для более плодотворного проведения занятий студентам необходимо самостоятельно заранее, до аудиторных занятий, изучить рекомендованные к каждой теме нормативные акты и основную литературу. При подготовке к занятиям рекомендуется использовать конспекты лекций, учебники и учебные пособия.

Предложенные задания развивают у студентов способности сравнивать и анализировать, делать обобщающие выводы; логично и последовательно излагать мысли; устанавливать причинно-следственные связи; применять полученные знания для объяснения новых фактов.

Навыки, приобретенные при выполнении практических занятий, необходимы студенту для его профессиональной деятельности.

По практическим занятиям студенты обязаны вести специальную рабочую тетрадь, в которую заносятся краткие ответы на теоретические вопросы (дома) и решения задач (на аудиторных занятиях), мотивированные ссылками на законодательство.

На практических занятиях студенты должны иметь нормативные правовые акты или пользоваться информационно-справочными системами.

На занятиях могут заслушиваться и обсуждаться заранее подготовленные студентами реферативные сообщения и доклады по темам, согласованным с преподавателем.

Студенты, не присутствовавшие на семинарских и практических занятиях или не участвовавшие в обсуждении поставленных в плане вопросов, обязаны отрабатывать их индивидуально в устной или письменной форме.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать**:

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности трудового договора.

Методические рекомендации для решения задач

1. Решение задач обязательно должно быть изложено в письменной форме в тетради для практических занятий. Необходимо требовать, чтобы студент полно и грамотно указывал все необходимые данные о нормативном акте и конкретной норме, примененных при решении задачи (наименование нормативного акта, номер и т. д.). Отсутствие письменного решения задач рассматривается как невыполнение домашнего задания.

2. При решении задач на практических занятиях студент должен пересказать содержание задачи, а не прочесть ее. Преподаватель оценивает, насколько удачно студент «доложил дело».

3. К решению каждой задачи желательно привлечь, возможно, большее количество студентов. Не следует стремиться к тому, чтобы данную задачу решил полностью один студент, надо стимулировать дискуссии, особенно по спорным в теории и на практике вопросам. Однако нельзя допускать ухода от вопросов, вытекающих из задачи. Правильное решение должно быть логическим выводом из совместного обсуждения всех вопросов под руководством преподавателя.

4. Заключение преподавателем дается по решению каждой задачи в отдельности. При этом отмечают студенты, правильно решившие задачу, а также указывается, почему именно те или иные ответы являются неправильными.

Перечень практических работ

Тема	Часы	Задание	Вид деятельности	Формируемые компетенции
Тема 1. Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия законодательства о труде. Метод и система трудового права.	2	Составление таблицы, ответы на контрольные вопросы.	Выполнение практической работы	ОК 1-6, 8, 9
Тема 7. Трудовой договор.	2	Составление таблицы, ответы на контрольные вопросы, решение задач.	Выполнение практической работы	ОК 1-6, 8, 9
Тема 9. Заработная плата и нормирование труда.	2	Ответы на контрольные вопросы, решение задач.	Выполнение практической работы	ОК 1-6, 8, 9
Тема 11. Дисциплина труда и трудовой распорядок	2	Составление таблицы, ответы на контрольные вопросы, решение задач.	Выполнение практической работы	ОК 1-6, 8, 9
Тема 16. Трудовые споры, порядок их рассмотрения и разрешения.	2	Составление таблицы, ответы на контрольные вопросы, решение задач.	Выполнение практической работы	ОК 1-6, 8, 9
ИТОГО	10			

Практическая работа №1

Тема. Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия законодательства о труде. Метод и система трудового права.

Цель работы: закрепить и уяснить теоретический материал по вопросам данной темы.

Форма отчета: студенты оформляют выполненную работу в письменном виде и представляют полученный материал преподавателю для выставления оценки. Срок сдачи определяется преподавателем в соответствии с планом прохождения занятий.

Задания для выполнения работы.

1. Охарактеризуйте отношения, входящие в предмет трудового права, заполнив таблицу:

<i>Отношения, регулируемые трудовым правом</i>	<i>Краткая характеристика (субъекты, содержание)</i>

2. Сделайте сравнительный анализ трудовых отношений, возникающих на основе трудового договора и гражданско-правовых, заполнив таблицу:

<i>Критерии отличия</i>	<i>Трудовые отношения</i>	<i>Гражданско-правовые отношения</i>

3. Охарактеризуйте функции трудового права, заполнив таблицу:

<i>Наименование функции</i>	<i>Задачи, решение которых опосредует данная функция</i>	<i>Направления реализации данной функции</i>

Практическая работа №2

Тема. Трудовой договор.

Цель работы: закрепить и уяснить теоретический материал по вопросам данной темы.

Форма отчета: студенты оформляют выполненную работу в письменном виде и представляют полученный материал преподавателю для выставления оценки. Срок сдачи определяется преподавателем в соответствии с планом прохождения занятий.

Задания для выполнения работы:

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора и договора подряда.
2. Разграничьте понятия: «расторжение трудового договора», «увольнение», «прекращение трудового договора».
3. Составьте схему, в которой укажите основные гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Решите задачи:

Задача 1. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

- 1) Паспорт
- 2) Трудовую книжку
- 3) Разрешение от родителей
- 4) Справку о прохождении медицинского осмотра
- 5) Аттестат об окончании школы
- 6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 2. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

- 1) достижение пенсионного возраста
- 2) отсутствие регистрации

3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности

4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности

5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 3. Титова работала музыкальным работником в детском комбинате «Петушок». Во время прохождения медицинского осмотра всеми работниками комбината она находилась в учебном отпуске в связи с очередной сессией в УдГУ. После выхода на работу Титовой было предложено пройти медицинское освидетельствование самостоятельно. Титова отказалась, мотивируя отказ тем, что медицинский осмотр проводится на платной основе, а у неё после отпуска нет денежных средств. Заведующая детским комбинатом издала распоряжение об отстранении Титовой от работы без оплаты до тех пор, пока она не представит справку о медицинском осмотре. Титова возражала. Решите спор.

Практическая работа №3

Тема. Заработная плата и нормирование труда.

Цель работы: закрепить и уяснить теоретический материал по вопросам данной темы.

Форма отчета: студенты оформляют выполненную работу в письменном виде и представляют полученный материал преподавателю для выставления оценки. Срок сдачи определяется преподавателем в соответствии с планом прохождения занятий.

Задания для выполнения работы. Решите задачи:

1. В Отраслевом соглашении работников угольной промышленности предусмотрено:

минимальная месячная оплата труда работников отрасли не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ с применением районных коэффициентов;

ежемесячная индексация оплаты труда всех работников отрасли производится в соответствии с индексом потребительских цен по субъекту РФ;

отраслевая норма оплаты простоя в связи с авариями и иными чрезвычайными происшествиями на шахте — 100% тарифного заработка;

в случае невыплаты заработка (части заработка) более одного календарного месяца причитающаяся работникам сумма должна быть увеличена в соответствии с законом;

невыплата заработной платы (части заработной платы) работникам в течение 2-х месяцев является основанием для расторжения трудового договора с руководителем шахты (разреза).

Дайте правовое заключение по существу приведенных выше условий коллективного соглашения.

2. В коллективном договоре полиграфического предприятия закреплены следующие правила:

работникам, занятым на работах в ночное время и выполняющим сверхурочную работу, устанавливается ежемесячная надбавка в размере минимальной заработной платы, при этом повышенная оплата за работу в указанных выше условиях не производится;

работникам, проживающим в пригородных районах, ежемесячно начисляется надбавка к тарифной ставке в размере 100 руб. на оплату транспортных расходов;

оплата труда работников, принятых с испытательным сроком, устанавливается в размере минимальной ставки по занимаемой должности, надбавки и премии в течение срока испытания не выплачиваются;

работникам, совершившим дисциплинарные нарушения, очередные квалификационные разряды, классы, категории присваиваются не ранее снятия или истечения срока действия взыскания;

размер основного заработка руководителя организации не может более чем в 10 раз превышать величину прожиточного минимума в субъекте РФ.

Насколько соответствуют закону такого рода установления?

3. В локальном Положении об оплате труда ОАО «Мобильные системы» приведены следующие нормативные правила:

ставка оплаты труда работника определяется ежемесячно директором в соответствии с показателями труда работника (повышается или снижается в зависимости от качества и результатов работы);

зарплата индексируется в соответствии с федеральным законом;

максимальный размер оплаты труда не должен превышать 10 МРОТ;

надбавки за работу в особых условиях, совмещение должностей, особые достижения в труде и за стаж работы устанавливаются директором по своему усмотрению;

удержания из заработка допускаются в любых размерах по соглашению сторон трудового договора;

заработная плата работников выплачивается с удержанием 2% заработка на цели дополнительного пенсионного страхования. Указанные средства зачисляются на счет работника в негосударственном пенсионном фонде «Стабильность»;

день выплаты заработка устанавливается приказом директора по согласованию с обслуживающим банком;

Дайте правовое заключение по тексту Положения. Укажите ошибки, если они есть. Какие методы регулирования оплаты труда использованы в настоящем примере?

4. В ходе переговоров с работодателем председатель профкома федерального вуза предложил разработать Положение об оплате труда и о материальном стимулировании труда работников, предусмотрев в нем: выплату ежемесячных премий, вознаграждения за стаж работы в вузе; надбавку за ученое звание; единовременные премии за работу в совете вуза, за руководство аспирантами; материальную помощь в размере 50 оклада к отпуску, а также предусмотреть, что все изменения оплаты труда работников производятся по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Ректор отказался реализовать эти предложения, поскольку они не предусмотрены сметой бюджетного финансирования и правила оплаты труда работников вуза определяются в соответствии с ТК РФ учредителем учебного заведения. Полномочий самостоятельно вводить дополнительные

поощрительные или иные выплаты вуз, финансируемый из федерального бюджета, не имеет

Оцените с позиций закона ответ ректора. Возможно ли в рамках существующего регулирования удовлетворение предложений работников?

5. С 1 июня текущего года на предприятии введены повышенные на 15% нормы выработки на сборке щелочных аккумуляторов. В итоге работники не успевали выполнить норму за 8-часовую смену. В целях получения прежнего заработка, работники цеха сборки аккумуляторов выходили на работу на час раньше установленного начала смены или задерживались на рабочем месте. За 5 месяцев каждая из них отработала сверх нормы рабочего времени от 300 до 400 часов. 30 ноября указанные нормы были отменены как технически необоснованные. Работники потребовали оплатить им излишнюю работу как сверхурочную.

Подлежат ли удовлетворению их требования? Каковы правила оплаты сверхурочных работ?

6. Рябов просил взыскать с организации премии, причитающиеся ему за январь – апрель текущего года. К исковому заявлению приложена выписка из локального Положения об оплате труда, в которой указано, что «премия выплачивается ежемесячно в размере до 50% должностного оклада (ставки) в зависимости от фактически отработанного времени, при наличии чистой прибыли. Конкретный размер премии устанавливается руководителем».

В январе — марте Рябов, отработав полный месяц получил премию в размере 20% оклада, в апреле отработал 12 дней, но премия ему не была начислена.

О каком виде премирования идет речь? Насколько корректно исполнено Положение? Какое решение должен вынести суд?

Практическая работа №4

Тема. Дисциплина труда и трудовой распорядок.

Цель работы: закрепить и уяснить теоретический материал по вопросам данной темы.

Форма отчета: студенты оформляют выполненную работу в письменном виде и представляют полученный материал преподавателю для выставления оценки. Срок сдачи определяется преподавателем в соответствии с планом прохождения занятий.

Задания для выполнения работы:

1. Охарактеризуйте основные методы обеспечения трудовой дисциплины, заполнив таблицу:

<i>Методы обеспечения трудовой дисциплины</i>	<i>Основные цели</i>	<i>Средства реализации</i>
<i>Убеждение</i>		
<i>Поощрение</i>		
<i>Принуждение</i>		

2. Дайте сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов юридической ответственности (уголовной, административной, гражданско-правовой) по следующим параметрам:

<i>Критерии отличия</i>	<i>Дисциплинарная ответственность</i>	<i>Уголовная ответственность</i>	<i>Административная ответственность</i>	<i>Гражданско-правовая ответственность</i>
<i>Основание ответственности</i>				
<i>Субъект ответственности</i>				
<i>Субъекты, имеющие право применять меры ответственности</i>				

<i>енности</i>				
<i>Виды применяем ых мер ответств енности</i>				

3. Составьте таблицу, в которой укажите основания увольнений за нарушение трудовой дисциплины, порядок применения данного вида взыскания.

Решите задачи:

Задача 1. В ООО «Рогатый бизон» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

А) Замечание; Б) Штраф; В) Объявление неполного служебного соответствия; Г) Увольнение; Д) Лишение почетного красного знамени передовика.

А также следующие виды поощрений:

А) Предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней; Б) Награждение красными шароварами; В) Досрочное снятие дисциплинарного взыскания; Г) Награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка».

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 2. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Перышкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте ответ юриста.

Задача 3. Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет камыша» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме.

Длинноногова обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрист ЗАО «Самоцветы» объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, приказ был объявлен ей под роспись лишь через 34 дня после совершения кражи.

Решите дело. Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной и к дисциплинарной ответственности?

Практическая работа №5

Тема. Трудовые споры, порядок их рассмотрения и разрешения.

Цель работы: закрепить и уяснить теоретический материал по вопросам данной темы.

Форма отчета: студенты оформляют выполненную работу в письменном виде и представляют полученный материал преподавателю для выставления оценки. Срок сдачи определяется преподавателем в соответствии с планом прохождения занятий.

Задания для выполнения работы:

1. Укажите отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров в таблице:

Критерии	Индивидуальные трудовые споры	Коллективные трудовые споры
Предмет спора		
Субъекты		
Подведомственность рассмотрения		

Решите задачи:

1. *Определите подведомственность трудовых споров в следующих случаях:*

безработная бухгалтер Птицына направлена для трудоустройства в ООО «Спектр», в приеме на работу ей отказано; Птицына обратилась в КТС ООО с требованием понудить работодателя заключить с ней трудовой договор;

слесарь-сантехник Соловьев работал 1 мая, устраняя последствия аварии, оплату за работу получил в одинарном размере;

за отказ от поездки в служебную командировку агенту по снабжению Сорокину приказом директора завода объявлен выговор, ему также уменьшен размер месячной премии;

приказом директора завода от 7 февраля с 1 марта на участке сборки установлены новые нормы выработки в связи с введением нового технологического оборудования; работники участка с этим решением не согласны;

диспетчер Воробьев под давлением со стороны начальника отдела института написала заявление об увольнении по собственному желанию и

была уволена; через три дня обратилась в КТС института с требованием восстановить ее на работе;

экономист Жаворонков принят на работу с двухмесячным испытательным сроком, спустя полтора месяца уволен как не выдержавший испытания;

заместитель главного бухгалтера областной администрации Снегирев допустил серьезные нарушения при составлении квартального отчета, отстранен заместителем губернатора области от исполнения обязанностей до возвращения из командировки губернатора; губернатор объявил Снегиреву выговор, предупредил о неполном служебном соответствии и лишил квартальной премии;

прокурор области за неоднократные нарушения служебных обязанностей прокурором района Гусевым объявил ему выговор, понизил в классном чине и предупредил о неполном служебном соответствии;

распоряжением Правительства РФ освобожден от занимаемой должности заместитель министра транспорта Орлов;

инженер Беркутов уволился по собственному желанию 15 января, через 10 дней он узнал от бывших коллег о выплате вознаграждения по итогам работы за год; он его не получил.

2. *Каковы должны быть действия комиссии по трудовым спорам в следующих ситуациях:*

работник, подавший заявление, не явился на заседание КТС;

на заседание КТС не явился представитель работодателя;

работник заявил отвод председателю (членам) КТС;

на заседании КТС (избрана в составе 8 человек, по 4 представителя от работодателя и от работников) присутствуют 4 представителя работодателя и 3 представителя работников;

при принятии решения голоса членов комиссии разделились поровну;

руководитель организации не согласен с решением КТС и требует повторного рассмотрения спора?

3. Слесарю Егорову был установлен четвертый разряд. Считая, что в соответствии с квалификацией ему должен быть установлен пятый разряд, Егоров обратился в КТС. Последняя состояла из 6 человек, но в связи с болезнью одного и командировкой другого, на заседании присутствовало 4 человека. Большинством голосов требование Егорова было отклонено как необоснованное. Егоров обжаловал решение КТС в суд.

Какое решение должен принять суд? Где рассматриваются неисковые трудовые споры?

4. В КТС подали заявление двое рабочих, не согласных с графиком предоставления им очередного отпуска в зимнее время. Печатник Иванов мотивировал свое несогласие тем, что он как студент-заочник вуза имеет

право на отпуск летом. Слесарь Герасимов просил предоставить отпуск летом в связи с тем, что он два года подряд использовал отпуск зимой, а в этом году хочет поехать на юг с детьми-школьниками.

Вправе ли КТС рассматривать эти заявления? Если вправе, то какое решение она должна вынести?

5. Медсестра Труфанова обратилась в КТС с заявлением о предоставлении отгула за сверхурочную работу и о снятии выговора за опоздание на работу, поскольку причина опоздания была уважительной (болезнь ребенка).

Решением КТС отгул был заменен заработной платой, а выговор – замечанием.

Правильно ли решение КТС?

Нормативно – правовые акты

1. Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда // Российская газета. 1998. 16 декабря.

2. Конвенция МОТ № 29 (28 июня 1930 г.) о принудительном или обязательном труде, ратиф. 23 июня 1956 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

3. Конвенция МОТ № 111 (25 июня 1958 г.) о дискриминации в области труда и занятий, ратиф. 4 мая 1961 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

4. Конвенция МОТ № 100 (29 июня 1951 г.) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, ратиф. 30 апреля 1956 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

5. Конвенция МОТ № 156 (3 июня 1981 г.) о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями, ратиф. 30 октября 1997 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

6. Конвенция МОТ № 95 (1 июля 1949 г.) об охране заработной платы, ратиф. 31 января 1961 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

7. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

8. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с последними изменениями и дополнениями)

9. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 в ред. от 20 апреля 1996 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1991. № 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 17, Ст. 1915; 2010. № 31. Ст. 4196.

10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2011. № 1. Ст. 16.

11. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032; 2010. № 40. Ст. 4969.

12. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

13. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

14. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904; 2009. № 30. Ст. 3739.

15. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

Основные учебные издания

16. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / В.Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11968-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

17. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

18. Чаннов, С. Е. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 439 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11947-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

Дополнительные учебные издания

19. Зарипова, З. Н. Трудовое право: учебник и практикум для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 310 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11362-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

20. Рыженков, А. Я. Трудовое право: учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

Интернет ресурсы

21. Информационно-правовой портал ГАРАНТ Режим доступа: <http://www.garant.ru/>

22. Правовая информационная база данных «КонсультантПлюс» Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

23. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ.

24. Методические указания для обучающихся по выполнению заданий самостоятельной работы.