

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**
ВОЛГОГРАДСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Директор Волгоградского
филиала МГЭУ

А.П. Рябишин

_____ 2022 г.



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ
РАБОТ**

для специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

квалификация Юрист

по ОП. 05 Трудовое право

Волгоград, 2022

ОДОБРЕН
предметно-цикловой комиссией
профессионального цикла

протокол № 9
от 25 мая 2022 г.

председатель предметно-цикловой
комиссии

 Н.В. Драчук

заместитель директора по учебно-
методической работе

 О.И. Казакова

составитель: Милованова Елена Михайловна, преподаватель первой
квалификационной категории

рецензенты:

Анциперова А.В., преподаватель высшей квалификационной
категории ВР МГЭУ
Фомин Д.М., директор ООО «АвтоТехКонтракт-34»

**Комитет образования, науки и молодежной политики
Волгоградской области
Совет РУМО профессиональных образовательных организаций
Волгоградской области**

400107 г. Волгоград, проспект маршала Г.К. Жукова, 83. Телефон 36-63-14

**РЕШЕНИЕ
Совета РУМО**

Методические рекомендации по выполнению практических работ по дисциплине «Трудовое право», автор - составитель Е.М. Милованова, ФГБОУ инклюзивного высшего образования «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», Волгоградский филиал, соответствует требованиям РУМО в системе СПО Волгоградской области в части комплексного учебно-методического обеспечения и рекомендовано Советом РУМО в качестве учебного издания для использования в учебном процессе профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования.

Эксперт
РУМО профессиональных
образовательных организаций СПО
Волгоградской области, к.ю.н.



Скробов А. А.

Основание: протокол № 7 от 16.06.2022 г.

Пояснительная записка

Методические рекомендации по ОП. 05 Трудовое право для организации практической работы студентов очной и заочной формы обучения специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определённых умений и навыков. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

В данных методических рекомендациях представлены практические задания по решению правовых ситуаций и решению тестовых заданий по разделам ОП. 05 Трудовое право.

При решении задач по дисциплине трудовое право нужно обосновать каждый этап решения, исходя из соответствующих нормативных правовых актов. Если студент видит несколько вариантов решения, то он должен сравнить их и выбрать из них наиболее обоснованный. Полезно до начала решения задачи составить краткий план поиска решения. Решения задач и примеров следует излагать подробно, ссылаясь на пункты, части, статьи нормативного правового акта. Решение каждой задачи должно доводиться до ответа, требуемого условием, и по возможности с

выводом. Полученный ответ следует проверять способами, вытекающими из существа данной задачи. Решение задач определённого типа нужно продолжать до приобретения твёрдых знаний в их решении навыков применения норм права.

Целью тестирования является оценка качества обучения на различных этапах освоения образовательной программы и уровня подготовки обучающихся на соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта и образовательной программы. Тестирование не исключает и не заменяет другие формы оценки качества обучения и уровня подготовки обучающихся. Тестирование, наряду с другими формами текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, может использоваться: - как инструмент мониторинга контроля качества подготовки обучающихся при освоении ими образовательных программ. Текущее тестирование может проводиться преподавателем при аудиторной и внеаудиторной работе, в том числе на семинарах, практических занятиях/ лабораторных практикумах для выявления уровня освоения учебного материала обучающимся и его готовности к дальнейшему обучению, проверки качества освоения знаний, умений по определенным темам, разделам дисциплины и выполнения внеаудиторной самостоятельной работы. Результаты тестирования используются преподавателем для формирования комплексной оценки по дисциплине.

**Перечень практических работ
по ОП. 05 Трудовое право**

№ п/п	Тема	Кол-во часов
1.	Тема 1.1 Предмет, метод и система трудового права Практическое занятие №1.	2
2.	Тема 1.3 Источники трудового права Практическое занятие № 2	2
3.	Тема 2.1 Субъекты трудового права Практическое занятие № 3 Практическое занятие № 4	2 2
4.	Тема 2.2 Правовое положение профсоюзов в сфере труда Практическое занятие №5	2
5.	Тема 2.3 Трудовые правоотношения и социальное партнёрство Практические занятия № 6	2
6.	Тема 3.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения Практическое занятие № 7	2
7.	Тема 3.2 Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения Практическое занятие №8 Практическое занятие №9 Практическое занятие №10	2 2 2
8.	Тема 3.3 Изменение и прекращение трудового договора Практическое занятие №11	2
9.	Тема 3.4 Рабочее время и режим труда Практическое занятие №12	2
10.	Тема 3.5 Время отдыха Практические занятия № 13	2
11.	Тема 3.6 Заработная плата и нормирование труда Практическое занятие №14 Практическое занятие №15	2 2
12.	Тема 3.7 Гарантии и компенсации в трудовом праве Практическое занятие №16	2
13.	Тема 3.8 Дисциплина труда Практическое занятие №17	2
14.	Тема 3.9 Материальная ответственность сторон трудового договора Практическое занятие №18	2
15.	Тема 5.2 Трудовые споры и порядок их рассмотрения Практическое занятие №19 Практическое занятие №20	2 2
	Итого	40

Тема 1.1. Предмет, метод и система трудового права. Практическая работа №1

Цель занятия: формирование навыков в определении предмета, методов и элементов системы трудового права как отрасли.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Роль трудового права в жизни общества и его место в системе российского права.
2. Соотношение трудового права и смежных отраслей права (конституционного, международного, муниципального, гражданского, административного, права социального обеспечения и др.).
3. Система общественных отношений, входящих в предмет трудового права.
4. Характеристика метода трудового права.
5. Элементы метода трудового права.
6. Система отрасли трудового права и ее структура.
7. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства.
8. Сфера действия трудового законодательства.

Задания для практического занятия и инструктаж по их выполнению

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развёрнуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Вариант 1

1. В клубе завода к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изо кружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер завода в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с заводом по данной работе находились указанные лица?

2. С маляром Сидоров завод заключил соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

3. Профсоюзный комитет ОАО «Титан» объявил выговор работнику ОАО слесарю Сунцову за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. Сунцов, считая, что

выговор ему объявлен незаконно, обратился в КТС(комиссия по трудовым спорам) 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.

4. 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 этой 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? В роли прокурора дайте правовую оценку положениям, содержащимся в Законе.

5. Акционерное общество сделало публичное объявление в местной газете о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. От работника требовалось владение навыками работы с кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором *Word* программой *Microsoft Excel*, знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не показала знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с покупателями.

В связи с этим Шумкиной было отказано в заключении трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в ГИТ, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. По ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной?

Вступила ли Шумкина в трудовые отношения?

Обязано ли акционерное общество заключать с ней трудовой договор в сложившихся обстоятельствах?

Задание 2.

Сравните понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства», найдите сходство и отличия. Оформите в виде таблицы.

Вариант 2

1. При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Гебет» 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.

2. Генеральный директор ЗАО «Титан» издал приказ, в соответствии с которым все работники канцелярии увольнялись 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 прием работников по конкурсу?

3. 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?

4. Мэр г. Волгограда 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?

5. Маркин был приглашен на работу в качестве техника- лаборанта начальником лаборатории научно-исследовательского института Российской академии наук. Начальник лаборатории (его знакомый) объяснил ему круг его обязанностей и предложил выйти на следующий день на работу, пообещав оформить трудовые отношения в ближайшие дни. Маркин приступил к исполнению работы, однако через неделю был вызван в отдел кадров, где ему было сказано, что директор института не согласился с его приемом на работу. Трудовой договор в силу этой причины заключаться не будет, и никаких обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, институт перед ним не несет.

Маркин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал признать его находящимся в трудовых отношениях с научно-исследовательским институтом, внести запись о приеме на работу в трудовую книжку, обязать работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме, оплатить фактически отработанное им время.

Разрешите данный трудовой спор.

Определите юридически значимые для правильного разрешения спора обстоятельства.

Задание 2.

Сравните понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства», найдите сходство и отличия. Оформите в виде таблицы.

Тема 1.3 Источники трудового права Практическое занятие № 2

Цель занятия: формирование навыков в определении и разграничении источников трудового права по иерархии.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие, особенности и развитие системы источников трудового права.
2. Виды источников трудового права, их иерархия по юридической силе.
3. Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ в системе источников трудового права.
4. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.
5. Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
6. Трудовой кодекс РФ как основной источник отрасли.
7. Акты социального партнерства: общая характеристика, виды, значение.
8. Локальные нормативные акты, их виды, порядок принятия и значение. Значение и роль актов высших судебных органов РФ.
9. Действие источников трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц.
10. Проявление единства и дифференциации в системе источников трудового права

Задание 1. Решение практических задач

Задача 1. Определите место трудового законодательства РФ в системе источников трудового права и его соотношение с иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Раскройте особенности формирования следующих источников трудового права: коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты.

Задача 2. Акимова была принята на работу в производственный кооператив на вакантную должность экономиста. Через полгода она была уволена в связи с тем, что на ее должность была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работавшая ранее в связи с уходом за ребенком. При рассмотрении в суде иска Акимовой о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула представитель ответчика пояснил, что уставом кооператива не предусмотрена работа в нем лиц, не являющихся его членами. Акимова аргументировала свои требования ссылкой на ТК РФ, где отсутствует основание, по которому она была уволена с работы, и поэтому ее увольнение незаконно.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3. Волков был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом, несмотря на то, что в коллективном договоре закреплялась обязанность работодателя при совершении прогула работником объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом. При рассмотрении искового заявления Волкова в суде возник вопрос о применимости указанных условий для определения правомерности увольнения Волкова.

Какое решение примет суд?

Задача 4. Определите место трудового законодательства РФ в системе источников трудового права и его соотношение с иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Раскройте особенности формирования следующих источников трудового права: коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты.

Задача 5. Определите, к чьим полномочиям: федеральных органов государственной власти или органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений относится установление:

- минимального размера оплаты труда;
- особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Задача 6. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения (локальные нормы) и обязательственные условия.

К каким нормативным положениям относится условие о возможности работодателя вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев во избежание сокращения численности или штата работников, а также условие о преимущественном праве оставления на работе в случае проведения таких мероприятий работников предпенсионного возраста? К каким обязательственным условиям или нормативным положениям относится договоренность сторон о создании фонда социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении?

Задание 2. Тест

1. Выберите правильный ответ. Какие виды принципов существуют в трудовом праве?

- а) международные; б) общие; в) межотраслевые; г) отраслевые.

2. Установите верно или неверно выражение. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

3. Выберите правильный ответ. Международные правовые акты о труде находят свое отражение в:

- а) межотраслевых принципах трудового права;
- б) общих принципах трудового права;
- в) международных принципах трудового права;
- г) отраслевых принципах трудового права.

4. Выберите правильный ответ. Не является принципом трудового права:

- а) обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы в размере соответствующем прожиточному минимуму в Российской Федерации;
- б) обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе;
- в) регулируются не только законодательными актами, исходящими от органов законодательной и исполнительной власти, но и иными нормативными актами.
- г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5. Установите верно или неверно выражение. Без заключения трудового договора трудовые отношения возникнуть не могут.

6. Выберите правильный ответ. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, не относятся:

- а) отношения по трудоустройству;
- б) отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по пенсионному обеспечению;
- г) отношения по обязательному социальному страхованию.

7. Выберите правильный ответ. Главное место среди законов как источников трудового права занимает:

- а) Трудовой кодекс РФ
- в) Закон «О профессиональных союзах»;
- г) Закон «О занятости населения РФ».

8. Выберите правильный ответ. Система, в основе которой лежит совокупность общественно-трудовых отношений, отражающих специфику производства, технологии, технологического процесса организации, это:

- а) нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения;
- б) подзаконные нормативные акты как источники трудового права;
- в) локальные нормативные акты как источники трудового права

9. Выберите правильный ответ. Локальные нормативные акты могут приниматься:

- а) самостоятельно нанимателем;
- б) с участием профсоюзов;
- в) по согласованию с профсоюзом;
- г) совместно с профсоюзом.

10. Дополните определение. Предметом трудового права являются ----- и иные непосредственно связанные с ними -----.

11. Установите верно или неверно выражение. Трудовые отношения предполагают устойчивую правовую связь между работником и работодателем, оформленную трудовым договором, который всегда является необходимым юридическим основанием возникновения трудовых отношений, регулируемых трудовым правом.

12. Дополните. Принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

- 1.
2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.
3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.
4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда,
- 5.
6. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе
7. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
8. Социальное партнерство в сфере труда,
9. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей.
10. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.
11. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.
12. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
13. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников

13. Выберите несколько правильных ответов. Принципы трудового права выступают как:

- а) принципы правового регулирования трудовых отношений;
- б) принципы организации и осуществления защиты трудовых прав и свобод работников.
- в) обязанность организаций (индивидуальных предпринимателей) заключать коллективные договоры.

14. Выберите правильный ответ. Равенство всех граждан независимо от пола, национальности и расы, социального происхождения и социального положения является:

а) общим принципом трудового права; б) отраслевым принципом трудового права; в) международным принципом трудового права; г) межотраслевым принципом трудового права.

15. Выберите несколько правильных ответов. Не является принципом трудового права:

а) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений; б) обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы в размере соответствующем прожиточному минимуму в Российской Федерации; в) обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе; г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

д) регулируются не только законодательными актами, исходящими от органов законодательной и исполнительной власти, но и иными нормативными актами

16. Выберите правильный ответ. Какой из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:

а) закон субъекта РФ «О молодежной политике»; б) Федеральный конституционный закон «О Конституционном Собрании в Российской Федерации»; в) Уголовный кодекс РФ; г) правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

17. Выберите правильный ответ. По каким основаниям можно классифицировать источники трудового права?

а) по степени их важности и субординации; б) по системе трудового права, его институтам; в) по органам, принявшим конкретный нормативно-правовой акт; г) по форме этого акта, сфере его действия и степени обобщенности.

18. Выберите правильный ответ. Ведущая роль в конкретизации, детализации и дополнении законов в области труда, в обеспечении наиболее полного урегулирования важнейших отношений, возникающих при применении труда работников, в защите их трудовых прав и свобод, принадлежит:

а) Президенту РФ
б) Правительству РФ
в) Совету министров РФ

19. Выберите правильный ответ Нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории, это:

а) закон;
б) декрет;
в) указ;
г) соглашение;
д) постановление.

20. Установите верно или неверно выражение. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

21. Дополните определение. Предметом ----- являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними -----.

22. Установите верно или неверно выражение. Трудовые отношения не предполагают устойчивую правовую связь между работником и работодателем, оформленную трудовым договором, который всегда является необходимым юридическим основанием возникновения трудовых отношений, регулируемых трудовым правом.

23. Выберите правильный ответ. Локальные нормативные акты могут приниматься:

- а) самостоятельно нанимателем;
- б) с участием профсоюзов;
- в) по согласованию с профсоюзом.

Тема 2.1 Субъекты трудового права Практическое занятие № 3 Практическое занятие № 4

Цель занятия: формирование навыков в определении субъектов трудового права; правоспособности и дееспособности субъектов трудовых отношений; особенности взаимодействия субъектов трудового права.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Перечислите основных субъектов трудового права.
2. Перечислите основные права и обязанности работника как субъекта трудового права.
3. Перечислите основные права и обязанности работодателя как субъекта трудового права.
4. Перечислите основные права и обязанности профсоюзов как субъекта трудового права.
5. Перечислите основные права и обязанности трудового коллектива как субъекта трудового права.

Задания для практического занятия и инструктаж по их выполнению.

Задание 1. На основании закрепленного теоретического материала составить таблицу, анализирующую статус работодателя и работника. Для анализа вышеуказанных субъектов представлен ряд критериев: *понятие, права, обязанности, отношение к власти.*

	понятие	права	обязанности	отношение к власти
работодатель				
работник				

Задание 2. Решение практических задач

Инструкция по выполнению задания.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развёрнуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. Студенты Кофтунов и Тельнов поспорили о статусе работника и работодателя. Кофтунов говорил, что в трудовых правоотношениях между работником и работодателем нет взаимности в правах и обязанностях. Работник имеет только обязанности, а работодатель только права, что объясняется императивностью регулирования трудовых отношений. Тельнов заявлял, что содержанием трудовых правоотношений между работником и работодателем являются взаимные права и обязанности, что подтверждается принципами трудового права: недопущение дискриминации в области труда и занятости, равенство прав и возможностей работников.

А каково ваше мнение? Поясните.

Задача 2. Соколов сказал, что граждане, участвующие в трудовых правоотношениях, выступают в роли работников, которые работают на организацию, предприятие, учреждение. Только работники являются людьми, а работодатель это всегда неодушевлённый объект.

Поддерживаете ли вы Соколова? Аргументируйте свою позицию.

Задача 3. Питанов сказал, что работником можно стать и заключить трудовой договор с работодателем только с совершеннолетия, т.е. с 18 лет, потому что до 18 лет лица не способны вступать в трудовые правоотношения, нести права, осуществлять обязанности. Его однокурсник был не согласен с мнением Питанова.

Попробуйте сформулировать позицию однокурсника Питанова.

Задача 4. Васильев и Моисеенко заключили с Дирекцией Волжского пароходства соглашение о выполнении ремонтных работ, за которые Дирекция обязалась выплатить 80 тыс. руб. По истечении месячного срока Васильеву и Моисеенко в счет выполненных работ был выплачен аванс в сумме 12 тыс. руб. Они были также предупреждены, что в конце следующего месяца, если они закончат работу, то с ними будет произведен окончательный расчет. В следующем месяце при производстве расчета Васильев и Моисеенко потребовали, чтобы им было оплачено за сверхурочную работу и работу в выходные дни. Дирекция отказала им в этих выплатах, считая, что на них не распространяются нормы об оплате труда за сверхурочную работу и работу в выходные дни.

Каков характер правоотношений, возникших между Васильевым и Моисеенко и пароходством? Должны ли быть произведены пароходством выплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни Васильеву и Моисеенко?

Задача 5. Издательство института заключило с группой авторов договор об издании монографии. В нем были указаны стороны договора, объем рукописи, срок ее представления и соответствующее вознаграждение. Редактирование было поручено старшему редактору данного издательства.

В каких правоотношениях с издательством состоит группа авторов и редактор издательства? Есть ли и какие различия между этими правоотношениями?

Задача 6. Главным бухгалтером производственного кооператива работала Петрова, бухгалтером этого же кооператива является Власова, закончившая вуз по профилю

своей специальности. Правление предложило Петровой вступить в члены кооператива, ссылаясь на то, что в Уставе кооператива предусмотрено выполнение работ личным трудом членом кооператива. Прием специалистов, не являющихся членами кооператива, если в кооперативе отсутствуют такие специалисты, не допускается. В связи с тем, что Петрова отказалась от вступления в члены кооператива, она была уволена. На должность главного бухгалтера была переведена Власова, являющаяся членом кооператива. Петрова, считая, что ее увольнение неправомерно, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате ей среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Распространяется ли на Петрову действие трудового законодательства?

Задача 7. Назовите особенности возникновения трудовых правоотношений, в которых одной из сторон является: генеральный директор открытого акционерного общества; доцент юридического факультета вуза; директор государственного унитарного предприятия; декан исторического факультета вуза; председатель областного комитета профсоюза; 14-летний подросток, работающий курьером в летний период; иностранные граждане.

Задача 8. У индивидуального предпринимателя Крылова на основании заключенного договора исполняет обязанности садовника Степанов

Какое возникает правоотношение, и кто является его субъектами?

Задача 9. Какие правоотношения возникают в следующих случаях:

— Михайлов и представитель руководства завода «Крона» достигли соглашения о выполнении Михайловым трудовой функции по должности сменного инженера;

— Воропаев обратился в государственную службу занятости с заявлением о содействии в трудоустройстве;

— Шаров, уволенный по соглашению сторон, обратился в суд с иском о восстановлении на работе;

— собрание работников организации рассматривает проект коллективного договора;

— государственный инспектор труда установил, что в организации работает кладовщиком 17-летний Иванов, рабочие Измайлов и Трунов, занятые более половины рабочего дня во вредных условиях труда, не обеспечены полагающейся им спецодеждой;

— профсоюзный комитет рассматривает обращение генерального директора об увольнении инженера Грачева и оператора Донскова по сокращению штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Задание 3. Определите, могут ли быть работодателями следующие организации или физические лица:

- профсоюзные, политические, иные общественные организации; филиалы и представительства либо иные обособленные структурные подразделения организации;

- частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;

- садоводческие товарищества;

- религиозные организации.

Задание 4. Тест.

1. Субъектами трудовых отношений являются:

а) профсоюз;

б) государственный фонд страхования;

в) государственная инспекция труда.

2. Возможно ли стать субъектом трудовых правоотношений до заключения трудового договора:

а) да, например лицо, пришедшее на собеседование;

- б) да, например безработный, стоящий на бирже труда;
- в) нет, так как субъектом трудовых отношений выступает только работник

3. Сторонами трудового договора являются:

- а) гражданин и организация;
- б) работник и наниматель;
- в) работник и работодатель.

4. По общему правилу лицо может вступать в трудовое правоотношение в качестве работника:

- а) с 18 лет;
- б) с 16 лет;
- в) с 14 лет.

5. Работодатель — это:

а) юридическое лицо, осуществляющее массовый подбор кандидатов для закрытия вакантных должностей (рекрутер);

б) физическое или юридическое лицо, а также в случаях, установленных федеральными законами, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;

в) индивидуальный предприниматель или коммерческая организация, а также в установленных федеральными законами случаях, некоммерческая организация, наделенные правом осуществлять подбор кандидатов для закрытия вакантных должностей и заключать с ними трудовые договоры.

6. В филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя может являться:

- а) только директор «головной организации»;
- б) руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения;
- в) руководитель кадровой службы.

7. В качестве работодателя — физического лица согласно ТК РФ может выступать:

- а) индивидуальный предприниматель, принимающий на работу бухгалтера;
- б) нотариус по отношению к своему помощнику;
- в) лицо, нанявшее работника в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

8. Работником может быть:

- а) физическое лицо;
- б) физическое лицо, а также в случае, предусмотренном соглашением, юридическое лицо (например, ООО «Ромашка», направляющее свою строительную бригаду для работы на объекте, возводимом ООО «Василек»);
- в) физическое лицо, имеющее гражданство России.

9. Вправе ли ограниченное в дееспособности лицо заключать трудовой договор:

- а) нет, такие лица не вправе состоять в трудовых отношениях;
- б) да, но такое лицо может выступать исключительно в качестве работника и только по направлению органов опеки и попечительства;
- в) да, такое лицо, имея самостоятельный доход, вправе с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия, функций, прав и гарантий профсоюзов

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие, виды и система правовых отношений в сфере трудового права.
2. Понятие трудового отношения. Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с выполнением работы.
3. Правовая характеристика и виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми.
4. Субъекты трудового правоотношения.
5. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя (понятие, структура, содержание).
6. Правовой статус работодателя — юридического лица и его обособленных подразделений. Представители работодателя — юридического лица.
7. Физическое лицо как работодатель (понятие, виды, представители).
8. Иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Задание 1. Решение практических задач

Инструкция по выполнению задания.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. Трое рабочих явились на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем они были отстранены от работы. Работодатель при предоставлении им ежегодного основного оплачиваемого отпуска сократил его продолжительность на три дня. На жалобу рабочих был дан ответ, что такое право работодателя предусмотрено в коллективном договоре.

Возможно ли включение в коллективный договор условий о сокращении продолжительности ежегодного отпуска, о чем говорится в указанном случае? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2. В АО «Эдельвейс» работает 453 человека. 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3. В организации действуют три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них

договорились работать над коллективным договором вместе. Третий требует отдельных переговоров и отдельного договора.

Как может быть решен этот вопрос? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4. Отдел кадров направил в профком проект приказа о привлечении электромонтера Чернышева к работе в выходной день. Представитель профкома написал на проекте приказа «не возражаю».

Правильны ли действия отдела кадров и представителя профкома? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5. Руководство организации утвердило положения о порядке оплаты труда и о распределении части прибыли между работниками. Ознакомившись с ними, профком, во-первых, обнаружил нарушение законодательства о заработной плате, во-вторых, — ущемление интересов работников. Кроме того, об этих положениях профком узнал после их принятия работодателем.

Каков порядок принятия локальных нормативных актов? Обязан ли работодатель учитывать мнение профкома при принятии указанных актов? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 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 ссылался 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?

Тема 2.3 Трудовые правоотношения и социальное партнёрство

Практические занятия № 6

Цель занятия: формирование навыков отличия трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда; сферы действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях; принципах разработки и заключения коллективных договоров и соглашений.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Является ли несоблюдение принципов коллективного договора основанием для признания коллективного договора недействительным?

2. Что является основанием для признания коллективного договора недействительным?

3. В каком порядке коллективный договор признается недействительным?

4. Кто осуществляет контроль за выполнением коллективного договора?

5. Раскройте основания ответственности сторон коллективного договора.

6. Назовите виды ответственности за нарушение социально-партнерских обязательств.

7. Каковы меры ответственности за нарушение социально-партнерских обязательств?

8. В каком порядке привлекаются к ответственности участники коллективного договора за нарушение социально-партнерских обязательств?

9. В каком порядке производится изменение, дополнение и прекращение коллективного договора?

Задание 1. Решение практических задач

Инструкция по выполнению задания.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. В АО «Эдельвейс» работает 453 человека. 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников? Ответ обоснуйте.

Задача 2. В выкупленной работниками гостинице профком поставил перед новым руководством вопрос о заключении коллективного договора. Руководство гостиницы отказалось рассматривать этот вопрос, считая, что там, где коллектив является собственником, такой договор не нужен.

Право ли руководство гостиницы? Ответ обоснуйте.

Задача 3. Петрову было объявлено руководителем организации замечание за то, что он в рабочее время присутствовал на заседании комиссии по ведению переговоров по подготовке коллективного договора. Он обратился в профком за защитой своих прав, напомнив, что выделен от профсоюза в качестве представителя в этой комиссии.

Правильно ли поступил руководитель? Что может и должен предпринять профком в данной ситуации?

Задача 4. В организации действуют три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе. Третий требует отдельных переговоров и отдельного договора.

Как может быть решен этот вопрос?

Задача 5. По уполномочию работников организации переговоры о заключении коллективного договора вел совет трудового коллектива. Ему собрание поручило подписать принятый договор. От имени работников коллективный договор подписал председатель совета трудового коллектива, он же — директор предприятия. От работодателя его подписал главный инженер.

Кто уполномочен подписывать коллективный договор от работников и работодателей? В чем заключается ошибка работников?

Задача 6. В проекте коллективного договора, внесенного на обсуждение общего собрания работников, не был решен вопрос о том, на кого распространяется его действие: на всех работников организации или только на работников — членов профсоюза.

Профком настаивал на том, что действие коллективного договора следует распространить только на членов профсоюзной организации, органом которой он является, поскольку именно он был инициатором заключения коллективного договора, и именно его члены входили в состав комиссии по подготовке проекта. Директор возражал против этого и настаивал на распространении условий коллективного договора на всех работников.

Кто прав? Аргументируйте свой ответ.

Задача 7. Принятый на государственном унитарном предприятии коллективный договор не был направлен на регистрацию в местный орган по труду.

Каково юридическое значение регистрации коллективных договоров?

Задача 8. В коллективном договоре АО «Снежана» предусмотрены следующие меры воздействия, которые могут быть применены к работникам — нарушителям трудовой дисциплины:

- уменьшение продолжительности ежегодных отпусков на число дней прогула;
- снижение тарифных разрядов на срок до трех месяцев;
- выдача заработной платы нарушителям трудовой дисциплины на пять дней позже остальных работников;
- отказ в приеме на работу лиц, ранее уволенных за нарушение трудовой дисциплины;
- предоставление ежегодного отпуска в осенне-зимний период.

Каково ваше мнение, о законности этих положений коллективного договора?

Задача 9. При ликвидации проектного института встал вопрос об удовлетворении претензий трудового коллектива по коллективному договору, в частности, на выплаты дополнительных сумм при увольнении работников более тех, что предусмотрены законодательством. Председатель ликвидационной комиссии, ссылаясь на отсутствие достаточных средств, отказал в этих выплатах.

Прав ли председатель? Аргументируйте свой ответ.

Задача 10. В отраслевом соглашении предусмотрено, что заработная плата в отрасли не может быть ниже полуторного размера минимальной оплаты труда, установленной для работников бюджетных организаций. Дирекция государственного предприятия, входящего в отрасль, уведомила работников и профком, что для этого на предприятии нет средств, и в коллективный договор было включено положение о том, что минимальная заработная плата на заводе устанавливается в размере, предусмотренном для бюджетных организаций. Несколько работников обратились в комиссию по трудовым спорам, требуя выплат, предусмотренных отраслевым (тарифным) соглашением.

Чем должна руководствоваться КТС при разрешении данного спора.

Задание 2. Тест

1. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- б) общее собрание (конференция) работников организации;
- в) представительные органы работников;
- г) выборный орган первичной профсоюзной организации;
- д) органы государственной власти и органы местного самоуправления в случаях, когда они выступают в качестве работодателей;
- е) КТС.

2. Представителями работников на локальном уровне социального партнерства могут выступать:

- а) первичные профсоюзные организации;
- б) объединения профессиональных союзов;
- в) руководитель организации;
- г) иные представители, избираемые работниками.

3. Коллективные переговоры проводятся в целях.

- а) решения вопроса о трудоустройстве работника у конкретного работодателя;
- б) выбора одного из видов дисциплинарного взыскания, подлежащего применению к работнику;
- в) подготовки, заключения или изменения коллективного договора;
- г) подготовки, заключения или изменения соглашения.

4. Какого уровня социального партнерства не существует:

- а) федеральный;
- б) межтерриториальный;
- в) региональный;
- г) отраслевой;
- д) территориальный;
- е) локальный.

5. В соответствии с ТК РФ органами социального партнерства являются:

- а) первичная профсоюзная организация;
- б) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) объединение работодателей;
- г) трудовой коллектив организации;

6. Под правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей, понимается'.

- а) трудовой договор;
- б) локальный нормативный акт;
- в) коллективный договор;
- г) коллективное соглашение.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- а) при смене формы собственности организации — в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;
- б) при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения — в течение всего срока реорганизации;
- в) при расторжении трудового договора с руководителем организации — в течение трех месяцев со дня его увольнения;
- г) при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

8. В случае если при регистрации коллективного договора в нем были обнаружены положения, ухудшающие положение работников или снижающие уровень их гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

- а) такие положения коллективного договора не подлежат применению;
- б) положения коллективного договора сохраняют свое действие и подлежат применению в полном объеме;
- в) действие таких положений приостанавливается до принятия сторонами социального партнерства соответствующих изменений;
- г) такие положения коллективного договора признаются недействительными.

9. Коллективные договоры в соответствии с ТК РФ являются:

- а) локальными нормативными актами;
- б) правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения;
- в) правоприменительными актами в сфере труда;
- г) актами трудового законодательства;
- д) правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения;
- е) разновидностью трудовых договоров;
- ж) разновидностью гражданско-правовых договоров.

10. С учетом мнения представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты:

- а) локальные нормативные акты, устанавливающие порядок проведения аттестации;
- б) графики сменности;
- в) должностные инструкции;
- г) штатное расписание;
- д) локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда;
- е) локальные нормативные акты, определяющие порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

Тема 3.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения

Практическое занятие № 7

Цель занятия: формирование навыков в определении оснований признания граждан безработными и права на назначение пособия по безработице; анализ законодательства в области обеспечения занятости и трудоустройства

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Правовой статус безработного:
 - пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты;
 - права и обязанности органов службы занятости;
 - общественные работы, порядок их организации и направление на них;
 - система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.
2. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др)
3. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного в связи с отсутствием регистрации по месту жительства?
4. Обстоятельства, характеризующие подходящую работу.
5. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, может участвовать служба занятости?

6. Правовое значение решения службы занятости об определении места прохождения альтернативной гражданской службы.

7. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного по причине отсутствия документов о среднем заработке гражданина?

8. Обстоятельства, доказанность которых позволяет признать работу неподходящей.

Задание 2. Решение практических задач

Инструкция по выполнению задания.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1.

Юрисконсульт ООО «Вест» Воротов направлялся в суд для участия в процессе как представитель своей организации. В метро он разговорился с другим пассажиром, одновременно продумывая варианты возможной продажи своего земельного участка.

В каких состояниях и отношениях занятости одновременно находится Воротов? Какие из них правовые?

Задача 2.

5 сентября 2020 г. Петров уволился с работы из ООО «Мечта». 20 сентября он обратился в службу занятости за содействием в подыскании подходящей работы и устройстве на работу. Однако подходящей работы не нашли. Петрова признали безработным и стали выплачивать пособие по безработице.

В ноябре 2021 г. служба занятости предложила Петрову получить дополнительное профессиональное образование. Он согласился. Два месяца он учился в учебно-курсовом комбинате и получал стипендию.

В феврале 2022 г. после получения дополнительного профессионального образования Петрову подыскали подходящую работу, и с соответствующим направлением он явился в отдел кадров АО «Кристалл».

Участником каких правоотношений (какого правоотношения) является (являлся) Петров? Разберитесь с их (его) отраслевой принадлежностью. Охарактеризуйте правоотношение по обеспечению трудовой занятости.

Задача 3.

Врач-терапевт Жукова работала в НИИ скорой помощи им. Н. В. Склифосовского. Последнее время она стала приходить к выводу, что не совсем правильно выбрала профессию, поступив в свое время в медицинский институт. Решила, поскольку возраст позволял, научным путем проверить свои склонности и возможности. Другими словами, попробовать преуспеть в какой-либо иной сфере трудовой деятельности.

Но в службе занятости, куда Жукова обратилась в ноябре 2021 г., сообщили, что бесплатно услуги по профориентации они оказывают только безработным, а на возмездной основе их не представляют.

Правомерен ли отказ службы занятости? Какие органы оказывают профориентационные услуги и в каких формах (по каким направлениям)? Относятся ли правоотношения по профориентации к сфере трудового права?

Задача 4.

Иванов, закончив педагогический институт, работал учителем в школе. 5 июля он был уволен по сокращению штатов (его средний заработок за последние три месяца составил 50 000 руб.). 20 июля он обратился в службу занятости с целью поиска подходящей работы.

Каким критериям должна отвечать предлагаемая службой занятости работа, чтобы являться подходящей для Иванова, и в каком размере ему будет выплачиваться пособие в случае регистрации в качестве безработного в 1, 5, 9 месяцев?

Задача 5.

Кирпичников, 1952 г. рождения, юрист по образованию, службой занятости был признан безработным и стал получать пособие по безработице. Служба занятости не могла подыскать ему подходящую работу из-за отсутствия соответствующих вакансий в городе. Кирпичников обратился с просьбой направить его на получение дополнительного профессионального образования. В сложившейся ситуации у него возникло желание подготовиться на бухгалтера с получением как минимум среднего профессионального образования.

Какие вы знаете виды и формы профобучения по направлению (через) службы занятости? Нормами какой отрасли (отраслей) права регулируются возникающие при этом отношения? Подлежит ли удовлетворению просьба Кирпичникова?

Задача 6.

Студент очной формы обучения Иванова обратилась в центр занятости с целью регистрации в качестве безработной и получения пособия. Однако центр занятости отказал ей в этом, ссылаясь на положения закона о занятости.

Оцените правомерность действий центра занятости.

Задача 7.

Соседки по дому Захарова и Васина решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время (более четырех лет) не работала, поскольку занималась воспитанием несовершеннолетней дочери. Васина была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11-й день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Васиной объяснили, что право на получение пособия у нее возникнет через два месяца после увольнения.

Законны ли действия центра занятости? Каков размер пособия Захаровой?

Задача 8.

Гражданин Н., обратился в центр занятости по вопросу оказания помощи в трудоустройстве. Центр внес его в реестр граждан, ищущих работу, и назначил день явки для получения вариантов подходящей работы. Однако больше месяца гражданин Н. в службу занятости не являлся. Позже, придя в центр, гражданин Н. стал требовать, чтобы ему выдали направление. Центр вручил гражданину Н. уведомление о снятии с регистрационного учета.

Разъясните Н. его дальнейшие права.

Задача 9.

Безработный Смирнов при регистрации в качестве безработного представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 000 руб. в месяц. Однако за

первый месяц он получил пособие в размере 4900 руб. Смирнов обратился в центр Занятости с заявлением о пересчете пособия из расчета 75% от среднего заработка согласно Закону о занятости.

Как в данном случае ответит центр занятости?

Задача 10.

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработной получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она являлась в состоянии опьянения, неряшливо одета. Работодатели оформляли отказ. Центр занятости принял решение отказать ей в регистрации в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Задача 11.

Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Ему отказали в регистрации, ссылаясь на то, что он является учредителем общественной организации «Свобода слова».

Правомерен ли отказ?

Задача 12.

Бухгалтер Васина была уволена по сокращению штатов. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган занятости предложил Васиной имеющуюся вакансию бухгалтера государственного учреждения. Васина от предложенной работы отказалась, поскольку средний заработок по предложенной работе был значительно ниже заработка по предыдущей. И только немного превышал прожиточный минимум в данном регионе. В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал Васиной в регистрации в качестве безработной.

Правомерны ли действия органа занятости? Какая работа считается подходящей?

Задача 13.

Крымов был уволен из ООО «Корунд» с должности бухгалтера по соглашению сторон. Он обратился в службу занятости с целью поиска работы и был зарегистрирован в качестве безработного. Средний заработок согласно справке за последние три месяца составил 40 000 руб.

Рассчитайте размер пособия по безработице во 2,5,8,14 месяце. Рассчитайте размер пособия при тех же условиях, но причина увольнения — неоднократное неисполнение Крымовым своих трудовых обязанностей.

Задание 2. На основе данных Росстата (сайт: www.gks.ru) сделайте график изменения количества безработных по России в целом за последние 10 лет. Выявите причины резкого роста или падения. Сравнить с данными МОТ.

Задание 3. Заполните таблицу: негативные последствия безработицы причины резкого роста или падения. Сравнить с данными МОТ.

Социальные	Экономические

Тема 3.2 Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения

Практическое занятие №8

Практическое занятие №9

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия, сторон и содержания трудового договора; отличий трудового договора от гражданско-правового.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Форма и порядок заключения трудового договора.
3. Основания прекращения трудового договора.
4. Оплата труда. Время отдыха. Рабочее время
5. Какие условия трудового договора относятся к существенным?
6. Какие условия трудового договора являются дополнительными?
7. Чем отличается трудовой договор от гражданско-правового договора подряда?
8. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?
9. Как происходит оформление работника на работу?

Задание 1. Заполните таблицу. Сравнительный анализ трудового договора и гражданско-правового договора

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор

Задание 2. Определите, в каких случаях не устанавливается испытание при приеме на работу:

- по конкурсу;
- в результате выборов на должность;
- после окончания высшего профессионального образовательного учреждения;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- одинокой матери при наличии ребенка не старше 14 лет.

Задание 3. В каких случаях при приеме (на нижеперечисленные должности) работодатель должен потребовать от соискателя справку о наличии (отсутствии) судимости:

- а) педагог строительного колледжа;
- б) частный охранник;
- в) врач детского сада;
- г) муниципальный служащий;
- д) продавец супермаркета;
- е) кладовщик склада готовой продукции;
- ж) тренер детской спортивной школы;
- з) главный бухгалтер завода.

В каком порядке можно получить справку о наличии (отсутствии) судимости ?

Задание 4. Заключение трудового договора

1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица:
- подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы;
 - офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ;
 - домохозяйка, ранее нигде не работавшая;
 - выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая

книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задание 5. Какие документы предоставляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:

- врача городской больницы;
- слесаря-инструментальщика организации;
- доцента высшего учебного заведения;
- кассира-инкассатора организации?

Задание 6. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- характеристику с последнего места работы;
- справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задание 7. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 20 марта, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задача 2. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 3.

При приеме на работу Галуева на должность ведущего инженера в отделе кадров потребовали от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом о высшем профессиональном образовании, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья.

Какие документы обязано представить лицо, поступающее на работу? Правильно ли затребованы документы у Галуева?

Задача 4.

Кузнецова по договоренности с заведующим хозяйством была допущена к работе с 1 февраля 2011 г., об этом было доведено до сведения директора организации. В день выдачи заработной платы Кузнецовой не была выплачена заработная плата. На ее обращение директор пояснил, что с ней не заключен трудовой договор и нет приказа о ее приеме на работу, в связи с этим не произведена выплата заработной платы. Он также заявил, что Кузнецова не может быть принята на работу, так как в организации могут проводиться мероприятия, в результате которых будет осуществляться сокращение численности или штата работников.

Насколько правомерен отказ директора в приеме на работу Кузнецовой и выплате заработной платы?

Задача 5.

В организации принято Положение о персонале, в котором содержатся следующие пункты: при приеме на работу в трудовом договоре с работником указывается: срок договора — один год; прохождение предварительного медицинского осмотра — обязательно; не допускается разглашение конфиденциальных сведений.

Дайте юридическую оценку указанного Положения. Допущены ли нарушения трудового законодательства?

Задача 6.

С технологом Бышковым 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Бышков явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Бышков обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

Задача 7.

Приказом директора организации экономист Ваганов был временно переведен из отдела труда и заработной платы в финансовый отдел на один месяц. Ваганов отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в финансовом отделе его не устраивают. За отказ от перевода Ваганову было объявлено дисциплинарное взыскание — выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в финансовом отделе имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны, и нет оснований для его временного перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Ваганова от временного перевода в финансовый отдел?

Задача 8.

Бухгалтер расчетного отдела Глухова приказом директора организации 18 мая была переведена на должность заболевшего кассира сроком на один месяц. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась вовремя. 22 мая приказом директора Глухова была уволена за прогул в течение пяти рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Глухова обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

Задача 9.

Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сделную работу в другой цех того же завода с обычными условиями труда на один месяц. В течение 10 дней Митин не выполнял норму выработки по новой работе. После приобретения производственного опыта к концу месяца он не только выполнил, но и перевыполнил месячную норму выработки. Однако его средний заработок на новой работе оказался ниже.

Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя? Каков срок перевода?

Задача 10.

Технолог ООО «Бытхим» Андреев подал 5 мая заявление об увольнении по собственному желанию с 20 мая. В связи с этим 6 мая был издан приказ об увольнении его с работы с 20 мая. Однако 12 мая Андреев обратился в отдел кадров с заявлением об аннулировании его заявления об увольнении по собственному желанию, так как у него изменились обстоятельства и он решил продолжать работу в ООО «Бытхим». Тем не менее, руководитель ООО «Бытхим» уволил Андреева по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК, ссылаясь на уже подписанный приказ о его увольнении и заключенный трудовой договор с женщиной, являющейся одинокой матерью, согласно которому она должна приступить к работе с 20 мая.

Правильны ли действия руководителя?

Задача 11.

Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 12.

При проведении в строительном управлении периодической аттестации 15 сентября прораб Волгин большинством голосов членов аттестационной комиссии был признан несоответствующим занимаемой должности в связи с тем, что он имел выговор за несвоевременное исполнение задания руководства. 20 сентября материалы комиссии были переданы директору для принятия соответствующего решения. 26 сентября Волгин заболел и проболел до 12 ноября. 14 ноября Волгина вызвали к директору, где ему предложили другую работу, от которой он отказался. 19 ноября был издан приказ о его увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности по решению аттестационной комиссии.

Правильно ли, по вашему мнению, поступил директор?

Задача 13.

С выпускником высшего учебного заведения Некрасовым, получившим диплом инженера-строителя, был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста с 20 марта с испытательным сроком в один месяц. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора, как не выдержавшим испытание при приеме на работу.

Законны ли действия руководителя данной организации?

Задача 14.

Верина, работающая бухгалтером АО «Малахит» по совместительству, была предупреждена руководителем АО об увольнении в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. За неделю до предстоящего увольнения Верина представила медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Возможно ли уволить Верину? Каковы гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора?

Задача 15.

Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и притом только с согласия родителей.

Правомерен ли отказ директора?

Тема 3.3 Изменение и прекращение трудового договора

Практическое занятие №11

Цель занятия: формирование навыков в определении оснований изменения и прекращения трудового договора, на основе ТК РФ.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1.Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение.

2.Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3.Отстранение от работы. Правовые последствия незаконного отстранения.

4.Прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.

5.Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

6.Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.

7.Оформление прекращения трудового договора. Порядок увольнения работников.

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1.

Кладовщик Васильев, причинивший материальный ущерб АО «Люкс» в результате виновных действий, написал заявление об увольнении по собственному желанию. На момент увольнения Васильев возместил ущерб не в полном объеме.

Имеет ли право работодатель не издавать приказ об увольнении и не выдавать трудовую книжку Васильеву до полного погашения задолженности?

Задача 2.

Жаров, работавший слесарем V разряда в механическом цехе завода, был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа не соответствует той работе, которую он выполнял в механическом цехе, с учетом его более высокой квалификации, и не приступил к работе, в связи с чем администрация завода уволила его за прогул без уважительных причин.

Имела ли право администрация завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли жаров не приступать к новой работе?

Задача 3.

Секретарь генерального директора ОАО опоздала на работу сначала на 30 минут, а через месяц на целый час. В результате последнего опоздания секретаря произошел сбой в распорядке дня генерального директора. Объяснить причину опоздания и представить объяснение секретарь отказалась, после чего была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Задача 4.

Миронов был освобожден от работы в издательстве в связи с призывом в армию. По состоянию здоровья через два месяца он был освобожден от военной службы и обратился к директору издательства с просьбой принять его на работу на прежнюю должность. Директор отказал ему, мотивируя тем, что его должность уже занята, причем беременной женщиной. Миронов обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 5.

Сидорова, уволенная с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата, обратилась в суд с иском о взыскании среднего месячного заработка за второй и третий месяц со дня увольнения. Представитель работодателя иск не признал, пояснив, что в выплате сохраняемого среднего месячного заработка за второй и третий месяц отказано в связи с тем, что Сидорова не обратилась в двухнедельный срок после увольнения в орган службы занятости населения.

Какое решение примет суд?

Задача 6.

Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора предприятия 5 июля была переведена на должность кассира в связи с необходимостью заменить работника, занимающего должность кассира сроком на один месяц. Считая перевод необоснованным, она к выполнению обязанностей кассира не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили. С 5 июля по 12 июля она приходила на работу, но на рабочее место бухгалтера ее не допускали. 12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение пяти рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, она обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора предприятия? Какое решение, по вашему мнению, вынесет суд?

Задача 7.

Привалова обратилась в суд с иском к ГОУ о восстановлении на работе в должности учителя, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании денежной компенсации морального вреда. В обосновании иска она указала, что была принята на работу 5 августа 2019 г. на условиях срочного трудового договора. Приказом работодателя от 5 августа 2020 г. она была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Свое увольнение истица считает незаконным, поскольку с 22 июля 2020 г. находилась на стационарном лечении в связи с беременностью, о чем 4 августа 2020 г. работодателю была передана соответствующая справка, а 9 августа 2020 г. предоставлен листок временной нетрудоспособности и заявление о продлении срока трудового договора. Однако увольнение было произведено в связи с тем, что до 5 августа ею не было написано заявление о продлении срока трудового договора.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8.

Начальник цеха завода Удалов рассказал коллегам с соседнего завода, что вскоре его завод будет выпускать новейший, самый современный фрезерный станок, который ранее нигде не выпускался. Он также сообщил, что информация является коммерческой тайной, и просил ее не разглашать. Указав об этом, генеральный директор завода издал приказ об увольнении начальника цеха за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение?

Задача 9.

Лялина работала преподавателем в МУК «Горки». Приказом от 20 февраля 2022 г. она была уволена за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Ранее Лялину увольняли с работы по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но решением суда она была восстановлена на работе. Считая увольнение незаконным, так как аморального проступка она не совершала, Лялина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании денежной компенсации морального вреда. Представитель работодателя иск не признал, пояснив, что основанием увольнения Лялиной послужило невыполнение ею своих основных обязанностей: проводимые ею занятия не отражают содержание программы, записи о проводимых занятиях в классных журналах отсутствуют, нет календарно-тематических и поурочных планов, не выполняются решения педагогических советов.

Какое решение должен принять суд?

Задача 10.

Работница ткацкой фабрики Михеева была уволена в связи с тем, что находилась в больнице свыше четырех месяцев подряд. Она сочла такое увольнение несправедливым и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, объяснив, что она проработала на этой фабрике 15 лет, всегда выполняла нормы труда и никаких дисциплинарных взысканий не имела. Кроме того, она в своем заявлении подчеркнула, что ее работу распределили между собой члены бригады, в которой она работала.

Подлежит ли удовлетворению иск Михеевой?

Задача 11.

За злоупотребления в работе кассир Агапова была привлечена к уголовной ответственности. Администрация завода уволила Агапова в связи с утратой доверия к ней. Через два месяца уголовное дело в отношении Агаповой было прекращено в связи с амнистией. Агапова не согласилась со своим увольнением и обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе и оплату за вынужденный прогул.

Может ли быть удовлетворено требование Агаповой?

Задача 13.

Кладовщику организации Чудину был объявлен выговор за появление на работе 14 февраля в нетрезвом состоянии. Чудин обратился в КТС с заявлением о снятии дисциплинарного взыскания, ссылаясь на то, что 14 февраля он чувствовал себя нехорошо (он страдает хроническим заболеванием желудка), в связи с чем принимает лекарство, в котором содержится спирт, но из-за занятости на работе не смог обратиться к врачу. В обоснование этого он указал, что весь рабочий день и даже в 8 часов к нему обращались сотрудники различных отделов, с которыми он был занят по работе. Два сотрудника данного предприятия это подтвердили в КТС. Ответчик не согласился с заявлением Чудина, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается специально составленным актом от 16 февраля. Из этого акта следует, что Чудин после обеденного перерыва в 15 часов 14 февраля вел себя возбужденно, лицо его было красным, от него пахло спиртным. В связи с этим в присутствии работника по кадрам и работника другого отдела был составлен указанный акт. На предложение зав. складом обратиться в медсанчасть предприятия и подтвердить, что он в трезвом состоянии, Чудин ответил отказом. Он категорически отказался покинуть рабочее место, пояснив, что из-за принятого лекарства от него могло пахнуть спиртным, потому зав. хозяйством и представитель профкома ограничились составлением названного акта, с которым и ознакомили Чудина, но подписать его Чудин отказался.

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Какое решение вынесет КТС по данному трудовому спору?

Задание 2. Определите, в каких случаях допускается отстранение работников от работы:

- а) появление работника на работе в выходной день в состоянии алкогольного опьянения;
- б) приостановление действия права на ношение оружия на один месяц у водителя-логиста транспортной компании;
- в) непрохождение медицинского осмотра врачом-педиатром в связи с тем, что работодателем не была организована замена работника на время прохождения осмотра;
- г) нахождение работника на работе в состоянии токсического опьянения, вызванного парами газа, который работники вдохнули на нефтяном производстве при очистке тары бензиновой помпой;
- д) приостановление права управления транспортным средством на срок шесть месяцев у водителя;
- е) непрохождение обучения по охране труда электриком;
- ж) выявление в результате периодического медицинского осмотра заболевания, препятствующего продолжению работы крановщиком башенного крана;
- з) совершение работником прогула;
- и) отсутствие у работодателя работы, которую может выполнять работник в соответствии с заключенным трудовым договором;
- к) употребление алкоголя на рабочем месте в рабочее время;
- л) хищение кладовщиком готовой продукции со склада работодателя.

Отстранение от работы является правом или обязанностью работодателя ?

Какие последствия отстранения от работы предусмотрены нормативными правовыми актами?

Какие гарантии работникам предусмотрены в связи с отстранением их от работы ?

Возможно ли установление случаев отстранения от работы локальным нормативным актом работодателя?

Задание 3. Подготовьте в соответствии с требованиями ТК РФ следующие кадровые документы:

- приказ о приеме на работу;
- приказ о переводе (временном или постоянном);
- приказ об отстранении работника от работы;
- приказ о перемещении из одного структурного подразделения в другое;
- приказ о прекращении трудового договора;
- соглашение об обработке персональных данных работника.

Задание 4. Проанализируйте требования ТК РФ к содержанию трудового договора:

- со спортсменом;
- с дистанционным работником;
- заключаемого частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала);
- с иностранным гражданином.

Сравните с общими требованиями к содержанию трудовых договоров.

Тема 3.4 Рабочее время и режим труда Практическое занятие №12

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия и видов рабочего времени; условий режимы труда.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности.
2. Виды (продолжительность) рабочего времени: нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день.
4. Понятие режима рабочего времени.

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. В ФГУП «Атомная электростанция» была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой на рабочих местах у ряда работников были установлены вредные и опасные условия труда разных классов: вредные условия труда

1-й степени у 138 работников, 2-й степени — 76, 3-й степени — 52, 4-й степени — 18, опасные условия труда установлены у 15 работников.

Начальник отдела труда и заработной платы ФГУП предложил включить в коллективный договор условие о сокращенном рабочем времени для указанных работников, установив для всех 36-часовую рабочую неделю.

Председатель профсоюзного комитета возражал против такого решения, мотивируя тем, что в отраслевом соглашении содержатся иные правила по поводу компенсации за работу во вредных и опасных условиях.

Кому из работников работодатель должен установить сокращенное рабочее время и какой продолжительности? Как оформляется установление сокращенного рабочего времени лицу, работающему во вредных и (или) опасных условиях?

Может ли работодатель оставить 40-часовую рабочую неделю таким работникам?

Задача 2. В соответствии с трудовым договором бухгалтеру Степанченко был установлен режим гибкого рабочего времени: она должна была выработать 40-часовую норму рабочих часов в удобное для себя время с 9.00 до 20.00 ч пять дней в неделю. Однако две недели подряд она не выработывала недельную норму рабочего времени, заявив о том, что успеет отработать недостающие часы в течение месяца. Ей объявили выговор и отменили работу в режиме гибкого рабочего времени. Степанченко, не подчинившись приказу, вышла на работу спустя три часа после общеустановленного начала рабочего дня и была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение Степанченко?

Что собой представляет режим гибкого рабочего времени? Как он устанавливается и отменяется?

Задача 3. Янчук работала продавцом у ИП Павлодарова в торговом павильоне ежедневно с 10.00 до 21.00 ч. Через год Янчук уволилась и в судебном порядке потребовала от Павлодарова оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также компенсации морального вреда за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без ее согласия.

Павлодаров иск не признал, указав, что в соответствии со ст. 305 ТК РФ режим работы, а также порядок предоставления выходных дней определяются по соглашению между работником и работодателем — физическим лицом, а работа с 10.00 до 21.00 ч семь дней в неделю была зафиксирована в трудовом договоре, который был подписан Янчук, а значит, она изначально дала согласие на работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме того, Павлодаров особо подчеркивал, что заработная плата Янчук зависела от отработанного времени и была в два раза выше средней по отрасли. Соответственно требовать оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни она не имеет права.

Были ли допущены Павлодаровым нарушения трудового законодательства?

Как должен разрешиться данный трудовой спор?

Задача 4. В связи с частыми простоями из-за несвоевременного обеспечения материалами начальник цеха распорядился о привлечении работников к сверхурочным работам. Оплачены они были в одинарном размере. Начальник цеха объяснил работникам, что сверхурочной работы как таковой не было, и они лишь отработывали время своего простоя. Кроме того, дополнительная работа позволила выполнить месячный план, в результате чего работники получили премию. Работники, тем не менее, продолжали настаивать на оплате сверхурочных работ.

Имеют ли работники право на оплату сверхурочных работ?

Разъясните понятия простоя и сверхурочной работы.

Каков порядок применения и оплаты сверхурочной работы?

Задача 5. При составлении графика сменности у работодателя возникли вопросы по особенностям режима труда работников в возрасте до 18 лет:

- можно ли лицам до 18 лет установить сменную работу;
- надо ли представлять график сменности на согласование в орган опеки и попечительства;
- надо ли уменьшать несовершеннолетним на час продолжительность смен накануне нерабочих праздничных дней;
- включать ли в норму рабочего времени смены, приходящиеся на нерабочие праздничные дни;
- как оплачивать смены работникам в возрасте до 18 лет;
- можно ли смену поставить на нерабочий праздничный день?

Помогите ответить на поставленные вопросы.

Задача 6. Ванеев, работавший водителем в АО «Здоровье», обратился в КТС с заявлением об оплате ему сверхурочной работы, так как в течение трех летних месяцев работал в отдельные дни по 12 ч с помесичным учетом рабочего времени. График работы был утвержден с учетом мнения профкома, а введение такого режима работы было обусловлено необходимостью сохранности в свежем виде молока, развозимого по магазинам.

Подлежат ли требования Ванеева удовлетворению?

Что такое «сверхурочная работа»?

Какие виды учета рабочего времени Вам известны?

Задача 7. У работодателя возник ряд вопросов по видам и режиму рабочего времени:

- должна ли на час сокращаться норма рабочего времени ночного сторожа;
- законно ли исключать из рабочего времени часы, затраченные работниками на ознакомление с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью;
- если работник трудится по совместительству у двух работодателей, то рабочее время у обоих работодателей должно быть в сумме не более 20 ч или у каждого работодателя можно работать по 20 ч в неделю, т.е. в сумме не более 40 ч;
- если продолжительность рабочей смены составляет 6 ч, можно ли в локальном нормативном акте прописать, что в случае, когда двое из четырех сменщиков не выходят на работу, то допускается работа одного работника в течение двух смен подряд;
- сокращается ли продолжительность работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день;
- что будет считаться сверхурочной работой для работников с сокращенным и неполным рабочим временем?

Подготовьте ответы на вопросы работодателя.

Задача 8. Несколько работников обратились в отдел кадров издательского дома «Светоч» с просьбой установить им неполное рабочее время.

Инвалид Шурупов хочет иметь 7-часовой рабочий день и работать только три дня в неделю — понедельник, среда, пятница.

Беременная сотрудница Холмская просит разрешить ей работать неполный рабочий день (полдня), ссылаясь на плохое самочувствие.

Суворов просит установить ему 6-часовой рабочий день, мотивируя тем, что он учится в колледже и ему необходимо время для того, чтобы после работы добраться до учебного заведения.

Отец четверых детей Самойлов ходатайствует об установлении ему четырехдневной рабочей недели, с понедельника по четверг, поскольку по пятницам он водит детей в бассейн.

Инспектор отдела кадров заявила, что у них не принято устанавливать неполную рабочую неделю, поскольку это неудобно для организации издательского дела. Максимум, на что могут рассчитывать работники, это уменьшение продолжительности ежедневной работы на 1 2 ч, если на это согласится директор.

Обязан ли работодатель удовлетворить просьбы указанных лиц?

Как определить продолжительность и вид неполного рабочего времени при наличии разногласий между работником и работодателем?

Каковы правовые последствия установления работникам неполного рабочего времени?

Задание 2. ИП Сидорчук решил установить работникам ненормированный рабочий день, однако у него возник ряд вопросов:

- каким категориям работников можно установить ненормированный рабочий день;
- можно ли установить его работникам с неполным и сокращенным рабочим временем;
- надо ли каждый раз издавать приказ о привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня;
- как ввести режим ненормированного рабочего дня;
- может ли работник отказаться работать в данном режиме;
- надо ли учитывать переработку в таблице учета рабочего времени;
- что означает фраза из ст. 101 ТК РФ — «эпизодически привлекаться»;
- какое максимальное количество часов может отработать работник при данной переработке, вправе ли он на следующий день позднее прийти на работу;
- имеются ли отличия в порядке привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, которым установлен ненормированный рабочий день;
- можно ли дифференцировать продолжительность отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня в зависимости от должности или интенсивности привлечения к работе;
- если работник в течение года ни разу не привлекался к переработке, следует ли ему предоставлять дополнительный отпуск?

Подготовьте ответы на вопросы Сидорчука.

Задание 3. В связи с введением в АО «Машиностроитель» двухсменной работы возникли следующие вопросы:

- обязательно ли при сменной работе введение суммированного учета рабочего времени;
- может ли смена длиться 24 ч;
- надо ли оплачивать в повышенном размере вечернюю смену;
- на какой минимальный и максимальный период может быть составлен график сменности;
- могут ли работники «меняться» сменами;
- надо ли спрашивать согласие работников на смену, выпадающую на нерабочие праздничные дни;
- если не явился сменяющий работник, может ли отработавший свою смену работник покинуть свое рабочее место;
- если после утверждения графика сменности некоторые работники уволятся или заболеют, можно ли внести изменения в график сменности, и как быть со сроком, предусмотренным в ст. 103 ТК РФ для доведения графика сменности до сведения работников;

- если в дальнейшем будет необходимо перейти с двухсменной работы на трехсменную, за какой срок надо об этом предупреждать работников?

Подготовьте ответы на данные вопросы.

Задание 4.

1. Проведите сравнительный анализ неполного и сокращенного рабочего времени, оформив результаты в виде таблицы (не менее пяти сравнительных критериев):

Критерии сравнения	Неполное рабочее время	Сокращенное рабочее время
1.		
2.		

2. Проведите сравнительный анализ сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня, оформив результаты в виде таблицы (не менее 8 сравнительных критериев):

Критерии сравнения	Сверхурочная работа	Ненормированный рабочий день
1.		
2.		

Задание 5. Составьте список категорий работников, которым на основании федеральных законов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, с указанием ее продолжительности. Оформите результат в виде таблицы:

Категория работников	Нормативный акт, устанавливающий сокращенное рабочее время	Продолжительность рабочего времени

Задание 6. Составьте кроссворд на тему «Рабочее время», характеризующий виды, режимы и учет рабочего времени.

Задание 7. Составьте схему введения неполного рабочего времени по инициативе работодателя.

Задание 8. Используя СПС, найдите отраслевые соглашения, устанавливающие продолжительность сокращенного рабочего времени для работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда. Сравните результаты.

Задание 9. Составьте раздел ПВТР или коллективного договора, касающийся рабочего времени:

- педагогических работников;
- работников автотранспортного предприятия;
- лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- медицинских работников (по выбору).

Тема 3.5 Время отдыха Практические занятия № 13

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия и видов времени отдыха различных категорий работников.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие и характеристика времени отдыха, его виды. Взаимосвязь правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.
2. Перерывы в течение рабочего дня (смены): перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха.
3. Ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых.
4. Выходные и нерабочие праздничные дни.
5. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
6. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск, его виды.
7. Гарантии реализации права работника на отпуск.
8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: виды, исчисление стажа, дающего право на него, исчисление его продолжительности.
9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, особенности исчисления стажа, дающего право на такие отпуска, исчисление продолжительности.
10. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Основания и порядок их перенесения и продления.
11. Разделение отпуска на части. Замена отпуска денежной компенсацией.
12. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
13. Отзыв работника из отпуска.
14. Отпуск без сохранения заработной платы.

Задание 1. Составьте сравнительную таблицу внутрисменных перерывов. Используйте нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, регламентирующие особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников.

Задание 2. Подготовьте пакет документов, необходимый для привлечения работников к работе в выходные дни: а) с их согласия; б) без их согласия. Учтите, что в организации работают инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Задание 3. Составьте раздел ПВТР или коллективного договора, касающийся отпусков работников. Включите в него правила о продолжительности отпусков и порядке их предоставления.

Задание 4. Составьте таблицу, указав в ней категории работников, имеющих право использовать отпуск в удобное для них время, и федеральный закон, устанавливающий такое право.

На какие виды отпусков распространяется данное право? Каков механизм его реализации?

Должен ли работник заявить о своем желании использовать отпуск до составления графика отпусков или может сделать это в любое время?

Задание 5. Проанализируйте основания предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

Какова роль локального и коллективно-договорного регулирования в предоставлении указанных отпусков?

Найдите примеры ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в коллективных договорах и соглашениях.

Задание 6. Используя СПС, найдите отраслевые соглашения, устанавливающие продолжительность ежегодных дополнительных отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Сравните результаты.

Может ли коллективный договор устанавливать иную (отличную от отраслевого соглашения) продолжительность дополнительного отпуска?

Как устанавливается продолжительность дополнительного отпуска конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

Задание 7. Соотнесите обозначенные периоды, относящиеся ко времени отдыха, и их продолжительность либо порядок ее определения:

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	З	А. Не менее 14 календарных дней
2. Оплачиваемые отпуска работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев	К	Б. Не менее трех календарных дней
3. Перерыв для отдыха и питания	Г	В. Не менее 42 часов
4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим в районах, приравненных к Крайнему Северу	Ж	Г. Не менее 30 мин и не более двух часов
5. Одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска при его разделении на части	А	Д. Не менее 31 календарного дня
6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников в возрасте до 18 лет	Д	Е. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц
7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем	Б	Ж. Не менее 16 календарных дней
8. Отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости	И	З. Не менее 28 календарных дней
9. Дополнительные оплачиваемые выходные дни одному из родителей для ухода за ребенком-инвалидом	Е	И. До 14 календарных дней в году
10. Ежедневный непрерывный отдых	В	К. Из расчета два рабочих дня за месяц работы

Задание 8. Подберите и проанализируйте судебные решения по вопросу об отказе работодателя в продлении отпуска. Обобщите проанализированную судебную практику и сделайте выводы о практических проблемах реализации положений ст. 124 ТК РФ.

Задание 9. Тест

1. Основанием для переноса выходного дня на другой день при совпадении выходного дня с нерабочим праздничным днем является:

- а) приказ или распоряжение работодателя;
- б) постановление Правительства РФ;
- в) указ Президента РФ;
- г) заявление работника;
- д) федеральный закон;
- е) ТК РФ.

2. В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, работники'

- а) привлекаются без их согласия, но с согласия представительного органа работников;
- б) привлекаются без их согласия, но с учетом мнения представительного органа работников;

- в) привлекаются с их письменного согласия и по согласованию с представительным органом работников;
- г) привлекаются с их письменного согласия и с учетом мнения представительного органа работников;
- д) привлекаются только с их согласия;

3. Каким категориям работников предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск:

- а) инвалидам;
- б) научно-педагогическим работникам;
- в) работникам, работающим вахтовым методом;
- г) работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня;
- д) профессиональным спортсменам и тренерам;
- е) работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу?

4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время фактической работы;
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с локальными нормативными актами сохранялось место работы (должность);
- в) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении в случае, когда работник не заявлял требования о восстановлении на прежней работе, а требовал изменения формулировки оснований увольнения;
- д) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- е) время использования отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года;
- ж) время ежегодного оплачиваемого отпуска.

5. Кому из перечисленных работников работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

- а) работнику в возрасте до восемнадцати лет;
- б) работнику, являющемуся инвалидом I группы;
- в) работнику, усыновившему ребенка возраста трех лет;
- г) работнику, работающему по совместительству, использующему ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы;
- д) работнику в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- е) работнику в период нахождения его жены в отпуске по уходу за ребенком?

6. Кому из перечисленных работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляете я в любое удобное для них время:

- а) работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- б) руководителям организации и главным бухгалтерам;
- в) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- г) работникам в возрасте до 18 лет;
- д) работникам, занятым на подземных работах?

7. Отзыв работника из отпуска не допускается, если:

- а) работник работает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- б) работник работает на условиях ненормированного рабочего дня;
- в) работник работает во вредных и (или) опасных условиях труда;

- г) работник не достиг возраста 16 лет;
- д) работник является инвалидом I группы.

8. График отпусков подлежит утверждению работодателем в срок:

- а) не позднее наступления календарного года;
- б) не позднее чем за один месяц до наступления календарного года;
- в) не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- г) не позднее чем за две недели до наступления времени использования отпуска работниками.

9. В каких случаях работодатель обязан продлить или перенести работнику ежегодный оплачиваемый отпуск:

- а) в случае временной нетрудоспособности работника;
- б) в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска обязанностей присяжного заседателя;
- в) в случае выхода работника на работу до окончания отпуска по собственной инициативе;
- г) по мотивированной просьбе работника (по семейным или личным обстоятельствам)

10. Условиями замены отпуска денежной компенсацией являются следующие правила:

- а) замене подлежат только ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- б) замене подлежат только ежегодные основные оплачиваемые отпуска;
- в) замене подлежит часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней;
- г) замене подлежит часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 14 календарных дней;
- д) замена отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника;
- е) замена отпуска денежной компенсацией производится по инициативе работодателя;
- ж) при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части

Тема 3.6 Заработная плата и нормирование труда

Практическое занятие №14

Практическое занятие №15

Цель занятия: формирование навыков в определении принципов систем оплаты труда различных категорий работников

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие заработной платы (оплаты труда), ее структура. Отличие заработной платы от компенсационных выплат. Функции заработной платы.
2. Принципы правового регулирования института оплаты труда.
3. Методы правового регулирования заработной платы в современных условиях хозяйствования.
4. Соотношение государственного и локального, нормативной и договорной регулирования. Участие представительных органов работников в регулировании вопросов оплаты труда.

5. Основные государственные гарантии по оплате труда работников и их характеристика.

6. Порядок установления заработной платы.

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развёрнуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. Инженер Самойлов 5 марта не вышел на работу по неуважительной причине. При получении зарплаты за март он обнаружил, что ему не начислена премия за март, надбавка за стаж работы и не оплачен сам день отсутствия на работе. Самойлов обратился за разъяснениями в бухгалтерию. Как пояснили в бухгалтерии, премия не была начислена в связи с нарушением трудовой дисциплины (хотя по Положению о премировании она установлена за выполнение производственных показателей в течение месяца); надбавка за стаж работы носит стимулирующий характер, следовательно, Самойлов не имеет на нее права в связи с прогулом, а день прогула не оплачен, потому что он не отработал этот день и не выполнил норму рабочего времени. Самойлов возражал, так как по его мнению, за нарушение трудовой дисциплины к нему могли применить только меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

Каково Ваше мнение по поводу сложившейся ситуации?

Задача 2. В соответствии с коллективным договором АО «Молокозавод» работодатель при отсутствии достаточного количества денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы работникам, вправе выплатить им часть заработной платы в пределах, не превышающих 20% общей суммы заработной платы, продукцией молокозавода.

При очередной выплате заработной платы в натуральной форме часть работников высказала возражение. Одни работники возразили против самой выплаты заработной платы в натуральной форме. Часть их была не согласна с ассортиментом продуктов, которым была выплачена заработная плата в натуральной форме. Другие работники считали, что работодателем неправильно проведен расчет заработной платы в натуральной форме не по себестоимости, а по рыночной цене.

Работники обратились с заявлением о защите своих прав в представительный орган работников.

Нарушены ли права работников?

Задача 3. Работнику службы контроля Степанову в соответствии с трудовым договором был установлен сменный режим рабочего времени (продолжительность смены — 24 ч, из которых 2 ч — перерыв для отдыха и питания, одна смена через двое суток) при суммированном учете рабочего времени с учетным периодом в один

квартал. В I квартале четыре смены Степанова приходились на нерабочие праздничные дни и были оплачены ему в двойном размере. При этом норма рабочего времени Степанова была превышена на количество часов, отработанных в нерабочие праздничные дни. Степанов не согласился с таким расчетом и обратился в суд с требованием произвести перерасчет заработной платы с тем, чтобы оплатить работу в указанные смены как работу в нерабочий праздничный день в тройном размере, а также оплатить сверхурочную работу в повышенном размере.

Каков решение должен принять суд?

Задание 2. Проанализируйте нормативные правовые акты, регулирующие вопросы индексации заработной платы.

Задание 3. Сравните нормы международного и национального трудового права о формах заработной платы. Выявите сходства и различия в правовом регулировании. Определите приоритетное правовое регулирование.

Задание 4. Составьте сравнительную таблицу видов премий, исходя из периодичности, целевого назначения и иных критериев.

Задание 5. Выявите соотношение следующих понятий: «средняя заработная плата», «минимальный размер оплаты труда», «величина Прожиточного минимума».

Тема 3.7 Гарантии и компенсации в трудовом праве Практическое занятие №16

Цель занятия: формирование навыков в определении гарантий и компенсаций в трудовом праве

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие и виды общих и специальных гарантий и компенсаций.
2. Значение гарантий и компенсаций.
3. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, служебные поездки и при переезде на работу в другую местность.
4. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
7. Другие гарантии и компенсации (при направлении работников на медицинский осмотр, на профессиональное обучение, в случае сдачи крови и ее компонентов и др.)

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. Рявкина, работающая с 2015 г. в должности врача-офтальмолога Центральной больницы, обратилась в суд с иском к работодателю о взыскании компенсации в связи с переездом па работу в сельскую местность.

В исковом заявлении Рявкина утверждала, что работодатель вопреки условиям дополнительного соглашения к трудовому договору от 31 декабря 2016 г., а также областной целевой программе «Развитие здравоохранения Воронежской области на 2009 — 2018 годы и на период до 2019 года» не исполнил свои обязательства по выплате ей денежной компенсации в связи с переездом па работу в сельскую местность как молодому специалисту. В этой связи она просила взыскать с ответчика указанную выплату.

Помогите судье разрешить дело.

Могут ли субъекты РФ устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам?

Задача 2. Умников работает во 2-м филиале Федерального казенного учреждения — войсковая часть (город Саров) начальником отдела хранения и проходит обучение по заочной форме на первом курсе Волгоградского филиала Российской академии государственной службы на факультете магистратуры. Умников обратился к работодателю с просьбой предоставить ему дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и оплату проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно. Работодатель отказал Умникову в удовлетворении просьбы, ссылаясь на то, что является бюджетным учреждением и не имеет свободных средств на оплату работникам учебных отпусков. И, кроме того, у работника уже имеется высшее образование и диплом с присвоением квалификации «специалист».

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 3. В воскресенье (выходной день но графику сменности) мастер участка кирпичного завода Чемезов сдал кровь на станции переливания крови и в понедельник (рабочий день) не вышел на работу, не предупредив работодателя.

Директор завода издал приказ об увольнении Чемезова за прогул.

Законно ли увольнение?

Какие гарантии и компенсации предоставляются донорам в случае сдачи крови и ее компонентов?

Задача 4. Работнику ООО «Столица» Хабибулину, обучающемуся без отрыва от работы в Институте права и экономики, был предоставлен учебный отпуск в период с 1 октября по 5 ноября. В период с 12 по 17 октября он болел, что подтверждается больничным листом.

6 ноября Хабибулин обратился к директору ООО с просьбой о продлении учебного отпуска на период болезни, однако получил отказ.

Правомерны ли действия работодателя?

Как определяется продолжительность учебного отпуска?

Задача 5. В ГИТ обратились работники с вопросами о командировках:

а) Саранцева спрашивала, вправе ли работодатель направить ее в длительную командировку, если она — мать 5-летнего ребенка;

б) Шерстобитов интересовался, на какой максимальный срок его могут направить в командировку в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера;

в) Саночкин хотел уточнить, каким видом транспорта он вправе воспользоваться при поездке к месту командирования;

- г) Шкурко просил проинформировать его о том, в какой валюте и в каком размере начисляются суточные при направлении за границу (в частности, в Германию);
- д) Головчанский спрашивал о том, положена ли работнику компенсация, если он отправляется в командировку или возвращается из командировки в свой выходной день.

Подготовьте письменную консультацию по заданным вопросам.

Задание 2. Тест

1. По общему правилу при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют:

- а) члены профсоюзной организации;
- б) работники, являющиеся инвалидами первой и второй группы;
- в) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- г) работники, длительное время работающие у данного работодателя;
- д) работники, имеющие поощрения за успехи в труде.

2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан:

- а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
- б) создать новую должность, которую работник может занять с учетом его квалификации и состояния здоровья;
- в) перевести работника к другому работодателю по указанию службы занятости;
- г) установить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- а) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- б) ликвидацией организации;
- в) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- г) нарушением правил заключения трудового договора;
- д) отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
- е) сокращением численности или штата работников;
- ж) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- з) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- и) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4. При направлении работника в командировку в соответствии с ТК РФ предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- а) сохранение места работы (должности);
- б) сохранение среднего заработка;
- в) выплата премии;
- г) возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
- д) предоставление трех дней отгула;
- е) предоставление отпуска в любое время по желанию работника.

5. В случае направления работника в служебную командировку работодателем возмещаются:

- а) расходы на найму жилого помещения;
- б) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно;

в) расходы на проезд любым общественным транспортом в месте служебной командировки;

г) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

д) расходы на использование Интернета, произведенные работником с разрешения работодателя.

6. Запрещается направлять в служебную командировку:

а) беременных женщин;

б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

в) работников, отработавших в организации менее шести месяцев;

г) работников в возрасте до 18 лет;

д) работников, только что вернувшихся из ежегодного очередного оплачиваемого отпуска;

е) работников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством.

7. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы на переезд работника, членов его семьи;

б) расходы по провозу имущества;

в) расходы на приобретение жилого помещения;

г) расходы по обустройству на новом месте жительства.

8. За время исполнения работником в рабочее время государственных или общественных обязанностей ему выплачивается:

а) заработная плата в размере среднего месячного заработка;

б) заработная плата в размере МРОТ;

в) заработная плата в размере не менее двух третей среднего заработка;

г) компенсация в размере, определяемом ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9. Размер пособия по временной нетрудоспособности устанавливается:

а) трудовым договором;

б) коллективным договором;

в) локальным нормативным актом;

г) указом Президента РФ;

д) постановлением Правительства РФ;

е) федеральным законом.

10. За время прохождения работником медицинского осмотра (обследования) ему выплачивается:

а) заработная плата в размере среднего месячного заработка;

б) заработная плата в размере МРОТ;

в) заработная плата в размере не менее двух третей среднего заработка;

г) компенсация в размере, определяемом ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

11. Законодательством РФ предусмотрены следующие гарантии и компенсации для доноров:

а) сохранение места работы (должности);

б) сохранение среднего заработка за день сдачи крови;

в) выплата дополнительной премии;

г) предоставление дополнительных дней отпуска;

д) предоставление отпуска в любое время по желанию работника;

- е) освобождение от работы в день сдачи крови и в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови;
- ж) предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови.

12. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови вышел на работу, ему:

- а) предоставляется по его желанию другой день отдыха;
- б) другой день отдыха не предоставляется;
- в) другой день отдыха может быть предоставлен по желанию работодателя;
- г) выплачивается денежная компенсация.

13. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается.

- а) семейным при наличии двух или более иждивенцев;
- б) работникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- в) инвалидам Великой Отечественной войны;
- г) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- д) работникам, принятым на работу в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- е) работникам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- ж) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

**Тема 3.8 Дисциплина труда
Практическое занятие №17**

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия дисциплина труда; дисциплинарные взыскания; оснований и порядка привлечения к дисциплинарной ответственности

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Дисциплина труда: понятие и содержание.
2. Правовые методы обеспечения дисциплины труда.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: ПВТР, уставы и положения о дисциплине.
4. Поощрения за труд: виды и порядок применения.
5. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.
6. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок применения и снятия.

Задание 1. Проведите сравнительный анализ общей и специальной дисциплинарной ответственности, оформив результат в виде таблицы (подберите не менее 5 критериев сравнения):

Критерии сравнения	Общая дисциплинарная ответственность	Специальная дисциплинарная ответственность
1.		
2.		

Задание 2. Составьте кроссворд по теме «Дисциплина труда» не менее чем из 15 понятий.

Задание 3. Проведите сравнительный анализ премий, обусловленных системой оплаты труда, и премий, применяемых в качестве поощрения за труд. Оформите результат в виде таблицы, подобрав не менее 5 критериев для сравнения:

Критерии сравнения	Премии, обусловленные системой оплаты труда	Премии, не обусловленные системой оплаты труда
1.		
2.		

Задание 4. Подготовьте документы, необходимые:

- для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора;
- увольнения работника за появление в состоянии алкогольного опьянения;
- увольнения учителя школы за совершение аморального проступка по месту работы;
- оформления награждения работника ценным подарком.

Задание 5. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развёрнуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. В ПВТР ОАО «Меркурий» закреплены следующие обязанности работников.

— В первый день отсутствия на работе работник обязан сообщить о причинах и продолжительности отсутствия на работе своему непосредственному руководителю или в отдел кадров организации. Если работник данное требование не выполняет, то на следующий день работодатель имеет право издать приказ об увольнении работника за прогул.

— Работники обязаны появляться на работе только в одежде черно-белых тонов. Если работник нарушает требования дресскода, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по и. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

— Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы лишен премии.

— Запрещается пользоваться сотовыми телефонами в личных целях в рабочее время. За нарушение предусмотрен штраф.

— Запрещается проносить на территорию организации флэш- карты, дискеты и любые иные предметы, которые могут служить носителем электронной информации. За нарушение этого правила предусмотрено лишение премии.

Соответствуют ли данные положения ПВТР действующему законодательству?

Задача 2. Менеджер по продажам АО «Свет» Павлова опоздала на работу на два часа, в связи с чем торговый зал оказался закрытым для покупателей. За указанное нарушение ей был объявлен строгий выговор и наложен штраф в сумме 5000 руб. в связи с нанесением материального ущерба работодателю (по мнению директора, этих денег магазин недополучил от покупателей в связи с опозданием Павловой к началу рабочего дня).

Через две недели Павлова отказалась оставаться после окончания рабочего дня на работе для генеральной уборки помещения, хотя в соответствии с приказом директора ей был установлен ненормированный рабочий день. Руководитель издал приказ об увольнении Павловой по и. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Не согласившись с увольнением, Павлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Каково должно быть решение суда?

Задача 3. Экономист Зеленцов работал в ООО «Продторг» шесть лет, имел две благодарности и был награжден почетной грамотой. При разработке экономического обоснования новых мероприятий им были допущены грубые просчеты, и работу пришлось выполнять заново, в результате чего были сдвинуты сроки проведения мероприятий. Зеленцову был объявлен выговор, а также он был лишен квартальной премии. Зеленцов обжаловал взыскание и лишение премии в суд, указав, что до этого инцидента он всегда был на хорошем счету, а просчеты были связаны с тем, что он почти не спит ночью из-за новорожденного ребенка. Кроме того, он полагал, что работодатель должен был не лишить его премии полностью, а лишь уменьшить ее размер, поскольку проступок совершен им впервые.

Оцените доводы Зеленцова и законность действий работодателя.

Задача 4. Водитель Сорокин проработал на автомашине 10 ч, после чего ему было приказано работать дальше до явки сменяющего работника, который задержался в связи с пробками на дороге. Сорокин отказался, заявив, что сильно устал (он работал в дневную смену при температуре воздуха +30°C) и боится, что уснет за рулем. Сорокину был объявлен выговор, так как, по мнению начальника гаража, раз ему установлен ненормированный рабочий день, он обязан при необходимости продолжать выполнять свою трудовую функцию и после окончания рабочего дня независимо от своего состояния.

Можно ли водителям устанавливать ненормированный рабочий день?

Как влияет температура на продолжительность рабочего дня водителей?

Законно ли Сорокин был привлечен к дисциплинарной ответственности?

Задача 5. Приказом начальника отделения дороги объявлено замечание проводнику пассажирского поезда Глаголеву за распитие спиртных напитков во время междустопного отдыха, машинист локомотива Романенко за проезд под запрещающий сигнал переведен на работу составителем вагонов, начальнику локомотивного депо Сысоеву объявлен выговор (он не выполнил распоряжение о срочном ремонте локомотива из-за того, что работники отказались работать сверхурочно).

Правомерно ли применены дисциплинарные взыскания к указанным работникам?

Задача 6. При знакомстве ИП Ферберова с нормами ТК РФ, посвященными поощрению работников, у него возникли следующие вопросы:

- может ли работник быть лишен премии при совершении дисциплинарного проступка;

- может ли работник обратиться в суд с требованием о применении к нему материальных мер поощрения, если работодатель будет применять к нему только моральные меры поощрения;
- должен ли работодатель применять к работникам меры поощрения, если должен, как часто;
- будет ли считаться дискриминацией применение к одним работникам только моральных мер поощрения, в то время как к другим будут применяться только материальные;
- какая процедура установлена для применения к работникам мер поощрения;
- входят ли премии, предусмотренные ст. 191 ТК РФ, в состав средней заработной платы работника;
- какие еще меры поощрения можно предусмотреть в локальных нормативных актах?

Подготовьте аргументированные ответы на вопросы Ферберова.

Тема 3.9 Материальная ответственность сторон трудового договора Практическое занятие №18

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия материальная ответственность сторон трудового договора; оснований и порядка привлечения к материальной ответственности.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве.
2. Отличие материальной ответственности сторон трудового договора от имущественной ответственности субъектов гражданского права.
3. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
4. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды материальной ответственности работника.
6. Договоры о полной материальной ответственности: виды, порядок заключения.
7. Определение размера причиненного работником ущерба.
8. Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю. Освобождение работника от материальной ответственности.

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развернуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. Инженер Золотова — мать ребенка-инвалида. В соответствии с графиком отпусков она должна была пойти в отпуск с 15 марта. Па это время она записала сына на бесплатную операцию. 10 марта начальник отдела кадров сообщил ей, что поскольку из подразделения за последние два месяца уволились сотрудники, работать некому, поэтому отпуск с 15 марта ей предоставлен не будет. В итоге Золотовой предоставили отпуск только 30 апреля, в результате операцию ребенку из-за пропуска очереди на бесплатное лечение пришлось делать платно.

Золотова обратилась в суд с требованием привлечь работодателя к материальной ответственности: возместить стоимость операции сына в размере 70 000 руб., а также компенсировать моральный вред в размере 100 000 руб.

Решите дело.

Задача 2. На складе производственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Обухова спасти продукты, значительная их часть была испорчена. Возместить ущерб завскладом отказался.

Есть ли основания для привлечения Обухова к материальной ответственности?

Если основания имеются, какой вид материальной ответственности будет у Обухова?

Задача 3. Работодатель обратился с иском к Галкиной — заведующей магазином о привлечении ее к материальной ответственности по факту выявленной недостачи. Помимо заведующей к материальной ответственности были привлечены контролеры-кассиры этого магазина. Работодатель просил взыскать со всех виновных работников ущерб в равных долях. Галкина в суде заявила, что она не занималась реализацией товара и не имела доступа к кассе, поэтому оснований для привлечения ее к ответственности не имеется.

Решите дело.

Задача 4. Генеральный директор ООО «СтройКа» обязал заключить специалиста по кадрам с офис-менеджером договор о полной материальной ответственности за офисную мебель и оргтехнику, находящиеся в зале приема посетителей, а с другими сотрудниками договоры о полной коллективной материальной ответственности за материальные ценности, находящиеся в их кабинетах.

Правомерны ли действия генерального директора ?

Задача 5. ИП Максимов обратился в суд с иском к заведующей магазином о взыскании ущерба в размере штрафа, наложенного на него за реализацию продуктов питания с истекшим сроком годности. Иск Максимов мотивировал тем, что в должностные обязанности заведующей входит контроль за соблюдением сроков реализации товара и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности.

Есть ли основания для привлечения заведующей магазином к ответственности?

Если основания имеются, то к какому виду материальной ответственности она может быть привлечена ?

Задание 2. Подготовьте документы, необходимые для привлечения работника (кладовщика склада готовой продукции) к полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (имеется договор о полной материальной ответственности).

Задание 3. Подготовьте документы, необходимые для привлечения работника к ограниченной материальной ответственности (ситуацию выбирает преподаватель).

Задание 4. Составьте проект договора о полной материальной ответственности: а) с одним работником (трудовая функция по выбору студента); б) с несколькими продавцами, работающими в одном отделе продуктового магазина.

Задание 5. Используя СПС, составьте список всех федеральных законов, на основании которых на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (в соответствии с п. 1 ст. 243 ТК РФ).

Задание 6. Приведите не менее пяти примеров, иллюстрирующих такие обстоятельства освобождения работника от материальной ответственности, как:

- крайняя необходимость;
- необходимая оборона;
- нормальный хозяйственный риск.

Постарайтесь найти судебные решения, иллюстрирующие данные обстоятельства.

Задание 7. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель несет материальную ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться. Дайте правовую характеристику следующим категориям, используемым в статье:

- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение;
- незаконный перевод на другую работу;
- внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Тема 5.2 Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Практическое занятие №19

Практическое занятие №20

Цель занятия: формирование навыков в определении понятия и видов трудовых споров; порядка рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Вопросы для актуализации опорных знаний:

1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
2. Федеральная инспекция труда: система, органы, полномочия в сфере защиты трудовых прав работников. Права государственных инспекторов труда.
3. Роль прокуратуры и специализированных федеральных надзоров в осуществлении надзорно-контрольных функций за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
4. Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Полномочия профсоюзных инспекторов труда.
5. Самозащита работниками трудовых прав.

Задание 1. Решение практических задач.

Приступая к решению правовых ситуаций (задач), прежде всего студентам необходимо ознакомиться с содержанием ситуации и поставленными вопросами. Важным этапом решения является анализ проблемной ситуации и правовая оценка описанных в ней событий в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Обстоятельства, изложенные в задаче, оспаривать не нужно. При изложении решения задачи необходимо четко ответить на поставленные вопросы, а затем привести аргументацию изложенных ответов.

Ответы необходимо излагать развёрнуто, подкрепляя положением статей нормативных правовых актов в данной отрасли права. Для этого следует ссылаться на конкретные статьи и положения нормативных правовых актов.

Указанные положения не должны рассматриваться абстрактно, без связи с рассматриваемой задачей. Их необходимо увязать с условием задачи, подкрепляя ими изложенные ответы на поставленные вопросы.

Задача 1. Петров устроился на работу в ООО «Фокус» на должность юрисконсульта. Через два месяца руководитель издал приказ о возложении на него обязанностей инспектора отдела кадров с оплатой в размере 25% от его должностного оклада. Петров при ознакомлении с приказом сделал в приказе отметку о своем несогласии с таким назначением и отказался впоследствии исполнять обязанности инспектора отдела кадров. Работодатель объявил ему выговор.

Правомерно ли поступил работодатель?

Какие способы защиты своих прав может применить Петров?

Задача 2. Иващенко устроился на работу диспетчером станции скорой медицинской помощи. В связи тем что в организации задержали выплату заработной платы более чем на две недели, он написал заявление о приостановлении работы, вручил его начальнику станции скорой медицинской помощи и перестал ходить на работу. Через три дня начальник станции скорой медицинской помощи издал приказ об увольнении Иващенко. Получив приказ, тот обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Оцените правомерность действий сторон. Правомерно ли Иващенко оставил работу? Законно ли его уволил работодатель?

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Цезиев работал оператором транспортно-технологического оборудования реакторного цеха на атомной станции со сменным графиком. В один из дней отдыха ему позвонил начальник смены и приказал в срочном порядке прибыть на работу в связи с тем, что на станции возник риск развития аварийной ситуации, а работник, который должен в этот день работать, не вышел на работу и связаться с ним невозможно. Цезиев ответил, что воспользуется правом на самозащиту и не придет на работу в свой выходной, тем более, что в условиях развития аварийной ситуации может возникнуть угроза его жизни и здоровью.

Правомерен ли отказ Цезиева прибыть на работу? Как он должен поступить в данной ситуации? Может ли воспользоваться правом на самозащиту?

Задача 4. Проверка прокуратуры выявила, что в организации работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры за свой счет, приобретают спецодежду самостоятельно, а работодатель возмещает им только половину стоимости одежды. Прокурор района вынес предписание об устранении работодателем нарушения трудового законодательства. Работодатель обжаловал предписание в суд.

Каким должно быть решение суда?

Задача 5. Государственный инспектор труда в ходе проверки деятельности ООО «Стройка века» выявил факт привлечения к работе штукатуром-маляром 16-летней Валиковой, к тому же не прошедшей предварительный медицинский осмотр при устройстве на работу. Государственный инспектор труда направил работодателю предписание об устранении выявленных нарушений. Директор организации отказался выполнять требования инспектора, мотивируя это тем, что его организация является частной и такое предписание на него не распространяется.

Прав ли директор?

Какие полномочия имеет государственный инспектор труда в данном случае?

Задача 6. Профсоюзный инспектор труда, осуществляя проверку организации, затребовал ведомости по заработной плате. Руководитель организации отказал под

предлогом того, что эти сведения являются коммерческой тайной и к тому же относятся к персональным данным работников.

Прав ли руководитель?

Помогите разрешить данную ситуацию.

Задача 7. Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя (ООО «Антарес») и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС.

Приказом директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу.

Каков решение должен принять суд?

Правильно ли оформлены исковые требования Смирнова ?

Каковы правила формирования и проведения заседаний КТС?

Задача 8. Бороздин обратился в районный суд города Екатеринбурга по месту жительства истца с иском к АО (указав юридический адрес ответчика в городе Москве) о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула. Обращаясь в суд по месту своего жительства, истец руководствовался тем, что в ст. 29 ГПК РФ предусмотрено право обратиться в суд по месту жительства истца с иском о восстановлении трудовых прав, а истец проживает в Екатеринбурге.

Разрешите вопрос о подсудности трудового спора.

Задача 9. В декабре 2021г. в суд с иском о взыскании заработной платы обратились работники медсанчасти военного гарнизона, которым с 2018 г. работодатель не оплачивал сверхурочную работу.

Представитель работодателя в судебном заседании заявил ходатайство о пропуске срока обращения в суд за разрешением трудового спора.

Какое решение должен принять судья?

Может ли суд по своей инициативе отказать работнику в рассмотрении трудового спора в связи с пропуском срока обращения в суд?

Задача 10. В ходе рассмотрения индивидуального трудового спора представитель ответчика не оспаривал наличие у ООО (ответчика) задолженности перед истцом по заработной плате за восемь месяцев в размере 3 000 000 руб., однако просил применить к отношениям сторон положения ст. 333 ГК РФ о снижении взыскиваемых судом в пользу работника с работодателя денежных сумм ввиду тяжелого материального положения ответчика, в которое тот был поставлен недобросовестными действиями самого истца — бывшего генерального директора ООО.

Какое решение должен вынести суд?

Возможно ли применение по аналогии норм гражданского законодательства при рассмотрении трудовых споров?

Задача 11. Истцу было отказано в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. Представитель ответчика после вступления решения суда в законную силу обратился с заявлением о взыскании с истца в пользу

ответчика судебных расходов по оплате услуг представителя ответчика. Представил договор на оказание юридических услуг и квитанции об их оплате.

Какое определение должен вынести суд по такому заявлению?

Задача 12. Профсоюз ООО «Интеллект-Фест» обратился в суд с иском к работодателю об индексации заработной платы. Он указал, что в компании действует коллективный договор, который предусматривает индексацию заработной платы работников. Однако работодатель эту обязанность не выполняет, чем нарушает условие коллективного договора и требование ст. 134 ТК РФ. Суд отказал профсоюзу в принятии искового заявления.

Определите предмет трудового спора, вид трудового спора и порядок его разрешения.

Задача 13. В ООО «Бригада» постоянно задерживается выплата работникам заработной платы, хотя коллективным договором предусмотрены конкретные сроки ее выплаты — еженедельно по пятницам. Попытки работников урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем успехом не увенчались.

Определите вид трудового спора — индивидуальный или коллективный. В каком порядке он должен быть разрешен?

Задача 14. В обособленном структурном подразделении ОАО «Саранский завод «Резинотехника»» возник коллективный трудовой спор по поводу установления и изменения заработной платы работников цеха № 5. Работники выдвинули требование произвести повышение заработной платы по сравнению с действующими нормативами.

В каком порядке должен быть разрешен данный спор?

Какие процедуры предусмотрены законом?

В каком случае работники могут объявить забастовку?

Задача 15. В ходе разрешения коллективного трудового спора в АО «Энергия» в состав трудового арбитража были включены: государственный инспектор труда, адвокат областной коллегии адвокатов, работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация АО «Энергия».

Оцените законность такого состава трудового арбитража.

Дайте характеристику трудового арбитража как органа по разрешению коллективных трудовых споров.

Задание 2. Найдите значения следующих понятий: «моббинг», «харассмент», «виктимизация». Есть ли в российском трудовом законодательстве нормы, направленные на пресечение этих явлений? Изучите практику борьбы с ними в зарубежных странах.

Попытайтесь сформулировать законодательные предложения, направленные на защиту работников от разного рода неправомерных действий и преследований на работе.

Задание 3. Тест

1. Согласно ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) возмещение убытков;
- в) признание права;
- г) судебная защита;
- д) защита прав и интересов профессиональными союзами;
- е) прекращение или изменение правоотношения;

ж) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;

з) применение последствий недействительности трудового договора.

2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет:

- а) Федеральная служба по труду и занятости;
- б) Федеральная инспекция труда;
- в) Федеральная служба судебных приставов;
- г) Ростехнадзор;
- д) Роспотребнадзор.

3. Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность и освобождается от нее:

- а) Президентом РФ;
- б) Министерством здравоохранения РФ;
- в) Министерством труда РФ;
- г) Правительством РФ;
- д) Генеральным прокурором РФ;
- е) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Специализированным органом, осуществляющим функции по надзору за соблюдением требований по безопасному ведению работ, является:

- а) Роспотребнадзор;
- б) Министерство здравоохранения РФ;
- в) Федеральное медико-биологическое агентство;
- г) Ростехнадзор;
- д) Министерство труда РФ.

5. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- а) соответствующему руководителю по подчиненности;
- б) главному государственному инспектору труда РФ;
- в) в прокуратуру РФ;
- г) Уполномоченному по правам человека;
- д) Уполномоченному по правам предпринимателей;
- е) в суд.

6. Государственные инспекторы труда вправе:

- а) рассматривать индивидуальные трудовые споры;
- б) составлять протоколы;
- в) рассматривать дела об административных правонарушениях;
- г) расследовать несчастные случаи на производстве;
- д) увольнять руководителей организации;
- е) выступать в суде в качестве экспертов по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ж) отменять незаконные приказы работодателя;

з) признавать гражданско-правовые отношения трудовыми.

7. Федеральная инспекция труда — это:

- а) федеральный орган исполнительной власти;
- б) представительный орган работников на федеральном уровне социального партнерства;

- в) специализированная коммерческая организация;
- г) единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти и его территориальных органов;
- д) разновидность некоммерческого партнерства.

8. Государственный надзор и государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют:

- а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- в) Федеральная инспекция труда;
- г) объединения работодателей;
- д) общероссийские профессиональные союзы.

9. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения вправе создавать:

- а) надзорные инспекции труда профсоюзов;
- б) контрольные инспекции труда профсоюзов;
- в) правовые инспекции труда профсоюзов;
- г) наблюдательные инспекции труда профсоюзов;
- д) технические инспекции труда профсоюзов.

10. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- а) только работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза;
- б) любых работодателей;
- в) только работодателей, штатная численность которых превышает 50 чел. среднесписочно в течение года;
- г) только работодателей организаций частной формы собственности;
- д) только организации, осуществляющие производственную деятельность.

11. Спор о непредоставлении гарантий и компенсаций работникам организации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда — это:

- а) коллективный трудовой спор;
- б) индивидуальный трудовой спор;
- в) сумма индивидуальных трудовых споров и один коллективный трудовой спор;
- г) имущественный спор.

12. В каком порядке утверждаются требования, выдвинутые работниками организации, в ходе коллективного трудового спора:

- а) профсоюзным комитетом;
- б) общим собранием трудового коллектива;
- в) конференцией трудового коллектива;
- г) производственным совещанием;
- д) КТС?

13. С какого момента определяется день начала коллективного трудового спора:

- а) со дня, когда были нарушены права работников;
- б) со дня получения требований работодателем;

в) со дня сообщения работодателем об отклонении всех или части требований работников (их представителей);

г) со дня утверждения требований на конференции работников;

д) со дня, когда работодатель должен был, но не сообщил своего решения относительно требований работников (их представителей)?

14. Кто представляет сторону работников в коллективном трудовом споре:

а) представители Федеральной инспекции труда;

б) профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации;

в) иной представительный орган (представитель) работников, избранный на общем собрании (конференции) работников;

г) представители органов местного самоуправления;

д) представители исполнительных органов государственной власти субъекта РФ;

е) государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров?

15. Каким документом оформляются разногласия сторон при недостижении согласия в ходе рассмотрения коллективного трудового спора:

а) письмом;

б) заявлением;

в) протоколом разногласий;

г) приказом работодателя;

д) решением профсоюзного комитета?

16. На какой стадии коллективного трудового спора можно объявить часовую предупредительную забастовку:

а) после получения ответа работодателя об отказе в удовлетворении всех или части требований работников;

б) после рассмотрения спора с участием посредника;

в) после рассмотрения спора в трудовом арбитраже;

г) после трех календарных дней работы примирительной комиссии?

17. В отношении работников, участвующих в забастовке, зя ко« устанавливает следующие гарантии:

а) сохранение места работы и должности;

б) сохранение средней заработной платы;

н) запрет применения мер дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, когда работники не исполняют принятое судом решение о признании забастовки незаконной;

г) частичное сохранение заработной платы.

18. Локаут — это:

а) отстранение работников от работы в связи с объявлением коллективного трудового спора;

б) применение к работникам мер дисциплинарного взыскания за участие в коллективном трудовом споре;

в) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке;

г) снижение заработной платы работникам за участие в коллективном трудовом споре.

Задание 4. Дайте характеристику различных видов коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды коллективных трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Конкретный пример	Порядок разрешения
Возникающие по поводу установления и изменения условий труда				
Возникающие по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров				
Возникающие в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов				

Задание 5. Охарактеризуйте примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Примирительные процедуры	Порядок и сроки формирования органа по рассмотрению спора	Порядок и сроки рассмотрения спора	Оформление окончания процедуры и правовые последствия

Список источников
Нормативно-правовые акты:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 19.11.2021)

Основная литература:

4. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 197 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03674-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491767>
5. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 432 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15473-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/507802>
6. 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, 2022. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489623>
7. 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, 2022. — 229 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11968-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489684>.
8. Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 473 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14781-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494928>

Дополнительная литература:

9. 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, 2021. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450912>
10. Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для среднего профессионального образования / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 317 с. —

(Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11306-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/456622>

11. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021 — 89 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/454186>

12. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04138-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451812>

Интернет-ресурсы:

13. Консультант Плюс. Надежная правовая поддержка [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

14. ЮРАЙТ. Образовательная платформа [Электронный ресурс]. —Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

15. ГАРАНТ.РУ Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.garant.ru/>

Рецензия
на методические рекомендации по выполнению практических работ
по учебной дисциплине «Трудовое право»
для специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
преподавателя Миловановой Е.М.

Трудовое право как отрасль знаний, представляет собой совокупность правовых норм, административных решений и прецедентов, устанавливающих права и обязанности для работников и работодателей. Наличие самостоятельного предмета правового регулирования и особенностей метода позволяет рассматривать трудовое право как самостоятельную отрасль права. Как учебная дисциплина трудовое право определяется как систематизированная совокупность информации о трудовом праве, как отрасли права и трудовом праве как науке, предназначенная для овладения основами знаний в данной области и в прикладной своей части должна быть разработана в практикуме.

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

Данные методические рекомендации по выполнению практических работ разработаны в соответствии с рабочей программой и календарно- тематическим планом по дисциплине для специальности 40.02.01.Право и организация социального обеспечения по учебной дисциплине «Трудовое право»

Каждая практическая работа имеет следующую структуру:

- цель работы;
- вопросы для актуализации опорных знаний;
- задания для практического занятия и инструктаж по их выполнению.

В данных методических рекомендациях представлены практические задания по решению правовых ситуаций и решению тестовых заданий по разделам «Трудовое право».

Е.М. Милованова



Рецензия
на методические рекомендации по выполнению практических работ
по учебной дисциплине «Трудовое право»
для специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»
преподавателя Миловановой Е.М.

Освоение дисциплины «Трудовое право» предлагает практическое осмысление ее разделов и тем на практических занятиях, которые должны способствовать формированию у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретению необходимых умений, закреплению и углублению теоретических знаний.

Методические рекомендации по выполнению практических работ разработаны в соответствии с рабочей программой и календарно- тематическим планом по дисциплине для специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения по учебной дисциплине «Трудовое право».

В данных методических рекомендациях представлены практические задания по решению правовых ситуаций и решению тестовых заданий по разделам «Трудовое право». В каждой работе предусмотрены вопросы для актуализации опорных знаний, а также инструктаж по выполнению работы.

При решении задач по дисциплине трудовое право нужно обосновать каждый этап решения, исходя из соответствующих нормативных правовых актов. Решение задач определенного типа нужно продолжать до приобретения твердых знаний в их решении навыков применения норм права.

Целью тестирования является оценка качества обучения на различных этапах освоения образовательной программы и уровня подготовки обучающихся на соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта и образовательной программы

Методические рекомендации по выполнению практических работ по дисциплине «Трудовое право» могут быть полезны не только студентам, но и преподавателям, ведущим дисциплину «Трудовое право» и другие юридические дисциплины.

Анциперова А.В. преподаватель высшей квалификационной категории МГГЭУ
Волгоградский филиал

