Профессиональное образовательное частное учреждение
«Чебоксарский кооперативный техникум»
Чувашпотребсоюза

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

по учебной дисциплине

ОП.05. Трудовое право

программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

2020 г.

РАССМОТРЕНО на заседании цикловой (предметной) комиссии социально-правовых дисциплин _____С.М. Гордеева	УТВЕРЖДАЮ Зам. директора по УМР _____И.В. Ерохина

Составитель: Гордеева С.М., преподаватель Чебоксарского кооперативного техникума Чувашпотребсоюза

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
Практическое занятие №1	6
Практическое занятие №2	11
Практическое занятие №3	15
Практическое занятие №4	19
Практическое занятие №5	23
Практическое занятие №6	27
Практическое занятие №7	29
Практическое занятие №8	33
Практическое занятие №9	39
Практическое занятие №10	45
Практическое занятие №11	47
Практическое занятие №12	48
Практическое занятие №13	52
Практическое занятие №14	56
Практическое занятие №15	61
Практическое занятие №16	66
Практическое занятие №17	69
Практическое занятие №18	75
Практическое занятие №19	81
Практическое занятие №20	84
Практическое занятие №21	88
Практическое занятие №22	93
Практическое занятие №23	99
Практическое занятие №24	102
Практическое занятие №25	106

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические указания к практическим занятиям по дисциплине ОП.05. Трудовое право предназначены для обучающихся по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено выполнение студентами лабораторных работ и (или) практических занятий. Цель работ – углубление, расширение и закрепление знаний, полученных на теоретических занятиях по данной дисциплине

а также направлены на формирование следующих компетенций:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Перечень и содержание работ составлены с учетом требований к специалисту, а также в соответствии с перечнем умений, отраженных в рабочей программе по дисциплине ОП.05 Трудовое право.

Заданиях практических работ направлены на овладение практическими умениями:

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

Практические работы выполняются индивидуально либо группами по 3-7 человек, при обязательном активном участии каждого.

По итогам выполнения работы каждой работы оформляется отчет. После чего студенты предъявляют отчет для проверки преподавателю.

Всего часов на аудиторную работу 100 часов, из них на практические занятия - 50 часов.

Практическое занятие №1

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Принципы и источники трудового права»
Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии и классификации принципов права и основных принципов трудового права, их соотношение и значение в правоприменении и правотворчестве. Необходимо уяснить общую характеристику основных принципов трудового права, знать их содержание, включая принципы институтов трудового права. Начинать изучение следует с уяснения понятия и значения принципов права и основных принципов трудового права.

Студенты также должны ознакомиться с понятием и видами, системой источников трудового права и особенностями формирования некоторых из них, уяснить механизм их действия во времени, пространстве и по кругу лиц, понять связь источников трудового права с единством и дифференциацией правового регулирования труда.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Семенов?

2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец — механик

электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речного корабля, дочь Мария — продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина — свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена — домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

3. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик Макаров, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

5. Директор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет учителей и других работников и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав. Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: на нарушение каких принципов трудового права директором школы она может указать в своем заявлении в суд?

6. Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих количество случаев привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за определённый период, и продолжительность времени работы в эти дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд. Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода. В качестве юриста-эксперта назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и ответьте, в каких нормативных правовых актах они сформулированы?

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

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

9. В ЗАО «Вега», занимающемся разработкой и поставками программного обеспечения, были объявлены выборы президента фирмы. Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. Могут ли возникнуть трудовые отношения в результате избрания на должность? Если да, то при каких условиях?

10. Гражданин Иванкин по направлению городского центра занятости населения пришел в отдел кадров АО «Северный венец» трудоустраиваться на должность мастера. После собеседования с начальником отдела кадров Иванкин через несколько дней получил отказ на основании того, что в АО на эту должность предусмотрен конкурсный набор, а он этот конкурс не прошел. Допустимо ли регулирование трудовых отношений в локальных нормативных актах организации? Вправе ли АО устанавливать основания и порядок приема на работу по конкурсу?

11. В период проведения переговоров по заключению коллективного договора директор завода «Прогресс» в соответствии со ст. 135 ТК РФ направил в профсоюзный комитет для учета мнения проект приказа о введении на заводе через два месяца нового положения об оплате труда, существенно Ухудшающего положение работников. Профком письменно выразил свое несогласие с проектом приказа. Но после проведения в соответствии со ст. 372 ТК РФ дополнительных консультаций с профкомом директор все же подписал вышеупомянутый приказ. Вскоре на заводе был заключен новый коллективный договор, в котором указывалось, что он действует с момента подписания и что установление системы оплаты и стимулирования труда осуществляется с согласия профкома. После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, поскольку оно было принято без согласия профкома.

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

12. Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Рамекс». Однако когда Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российской консульство с вопросом: что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ.

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

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

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

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

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

15. При поступлении на работу на комбинат «Соколовский металл» работники Прахов и Волосов заключили трудовой договор на неопределенный срок. В декабре 2021 г. Прахов вышел па пенсию по старости, но продолжал работать, а Волосову предстояло выйти на страховую пенсию по старости в ноябре 2022 г. В середине февраля 2022 г. оба работника были вызваны в отдел кадров, где инспектор отдела предложила им в соответствии со ст. 59 ТК РФ перейти на срочный трудовой договор: Прахову — со следующего дня, а Волосову — со дня выхода на пенсию. Правомерно ли поступает инспектор отдела кадров? Каковы особенности применения ТК РФ к правоотношениям, возникшим до его введения в действие?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

6. Подготовка материалов, оформляющих (завершающих) решение практической ситуации, а именно проектов актов органов исполнительной власти, судебной власти.

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте понятие принципов трудового права.
2. Приведите различные терминологические обозначения категории «принципы трудового права».
3. Какие вы знаете виды трудового права?
4. Какова система принципов трудового права?
5. В каких отношениях Конституции Российской Федерации закреплены принципы трудового права?
6. В каких иных нормативных правовых актах закреплены принципы трудового права?
7. В каких нормах ТК РФ находят выражение принципы трудового права.

8. Каково содержание основных принципов трудового права?
9. Каково соотношение принципов трудового права с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами?
10. Каково соотношение основных принципов трудового права и основных трудовых прав и обязанностей граждан?
11. Назовите нормы, которые обеспечивают соблюдение принципов трудового права и которые в таком качестве являются нормами гарантиями.
12. Что составляет систему трудового права?
13. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
14. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
15. Дайте понятие источников трудового права.
16. Какие виды источников трудового права вам известны?
17. Назовите особенности системы источников трудового права.
18. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и общая характеристика принципов трудового права, их значение и классификация.
2. Соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами, закрепленными в Конституции РФ и основополагающими принципами МОТ, международными нормами и конвенциями МОТ.
3. Содержание основных принципов трудового права и их конкретизация в нормах ТК РФ.
4. Функции трудового права: их виды и содержание
5. Система трудового права и система законодательства о труде.
6. Основные особенности системы нормативных актов о труде работников.
7. Задачи трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сфера их действия.
8. Конституция РФ как источник трудового права.
9. Общее и специальное законодательство о труде (единство и дифференциация трудового законодательства).
10. Общая характеристика локальных нормативных актов в трудовом праве.

Практическое занятие №2

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Правоотношения в сфере трудового права»
Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного

материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

Приступая к изучению данной темы, следует прежде всего вспомнить понятие правоотношения из обшей теории права. Затем дать общую характеристику всех отношений, регулируемых нормами трудового права, обратив внимание на главенствующую роль трудового отношения в системе отношений, являющихся предметом трудового права как отрасли права. Всем отношениям, составляющим предмет трудового права, соответствуют такие же виды правоотношений.

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии трудового правоотношения, элементы и содержание трудового правоотношения. Необходимо знать отличие трудового правоотношения от других смежных правоотношений, а также основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

2. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

3. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

4. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?

5. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

6. Супруга строителя Родионова обратилась к генеральному директору ЗАО «Строймонтаж», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который проигрывает почти всю заработную плату в зале игровых автоматов. Директор распорядился выдавать заработную плату Родионова его супруге. Узнав о таком решении, Родионов обратился в КТС с заявлением об отмене указанного распоряжения, поскольку в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правосубъектность работника в данной ситуации? Сформулируйте решение КТС.

7. Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу. Какое решение должен вынести суд?

8. Работник одной из организаций обратился в суд с исковым заявлением о взыскании недоплаченной части заработной платы за четыре года работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного Гражданским кодексом РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Помимо того, представитель ответчика пояснил, что такая задолженность образовалась до вступления в силу Трудового кодекса, а согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме. Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

9. Постникова устроилась на работу в Тверское отделение акционерного коммерческого Сберегательного банка Российской Федерации (Сбербанка России), расположенное в г. Москве. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Постникова может предъявлять исковые требования в случае возникновения трудового спора?

10. Директор завода кассового оборудования обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на заводе. 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 пояснил, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также запрещая ему увольнять отдельных работников. Какой порядок создания профсоюзов установлен законодательством? Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

11. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

12. Профсоюзный орган ООО «Меридиан» проводит с генеральным директором и его заместителями коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора. Определите, кто в данной ситуации выступает сторонами отношений по

ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, а кто — участниками указанных отношений.

13. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

6. Подготовка материалов, оформляющих (завершающих) решение практической ситуации, а именно проектов актов органов исполнительной власти, судебной власти.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основания возникновения трудовых отношений.
2. Назовите основания участия представителей работников в отношениях по установлению условий труда.
3. Назовите основания участия представителей работников в отношениях по применению норм трудового права.
4. Назовите обстоятельства, позволяющие отличить трудовые отношения от гражданских в сфере труда.
5. Перечислите основания изменения трудовых отношений.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Понятие трудового правоотношения, его субъекты.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
5. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми:

а) правоотношения по организации труда и управлению трудом;

б) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;

в) организационно-управленческие правоотношения в сфере труда;

г) правоотношения по социальному партнерству;

д) правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве;

е) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством;

ж) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора;

з) правоотношения по разрешению трудовых споров.

и) правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Практическое занятие №3

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Субъекты трудового права»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии и классификации субъектов трудового права, знать содержание юридического статуса субъекта трудового права и его элементы.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. 14-летний Воробьев пришел устраиваться на работу в продуктовый магазин. Какие обязательные условия должны быть соблюдены, чтобы прием Воробьева на работу был правомерным?

2. 8-летнего Сашу Костина пригласили на киностудию сниматься в детском журнале «Ералаш». При каких условиях заключение трудового договора между Сашей и киностудией будет правомерным? Кто должен подписывать трудовой договор от имени Саши? Будет ли Саша нести ответственность за нарушение своих трудовых обязанностей.

3. Супруга строителя Родионова обратилась к генеральному директору ЗАО «Строймонтаж», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который проигрывает почти всю заработную плату в зале игровых автоматов. Директор распорядился выдавать заработную плату Родионова его супруге. Узнав о таком решении, Родионов обратился в КТС с заявлением об отмене указанного распоряжения, поскольку в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правосубъектность работника в данной ситуации?

4. Работник одной из организаций обратился в суд с исковым заявлением о взыскании недоплаченной части заработной платы за четыре года работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного Гражданским кодексом РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Помимо того, представитель ответчика пояснил, что такая задолженность образовалась до вступления в силу Трудового кодекса, а согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме. Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

5. Постникова устроилась на работу в Тверское отделение акционерного коммерческого Сберегательного банка Российской Федерации (Сбербанка России), расположенное в г. Москве. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Постникова может предъявлять исковые требования в случае возникновения трудового спора?

6. Общество с ограниченной ответственностью «Омега» заключило соглашение со строительной организацией – публичным акционерным обществом «Фасад» на строительство подсобных помещений. В составе строительной бригады, кроме членов ПАО, работали Петров и Стеценко, с которыми ПАО «Фасад» заключил трудовой договор на период строительства подсобных помещений. Какие отношения являются предметом трудового права? Какие правоотношения возникли между членами строительной бригады и ООО «Омега»? Какие правоотношения возникли между ПАО «Фасад» и акционерами; между ПАО «Фасад» и наемными работниками Петровым и Стеценко?

7. Шестнадцатилетний ученик ПТУ Иванов планировал устроиться на работу в период летних каникул на завод «Ростсельмаш». Однако в отделе кадров Иванову в приеме на работу отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство. Правомерен ли отказ? С какого возраста и при каких условиях наступает полная правосубъектность сторон трудового правоотношения?

8. Слесарь завода «Механика» Сидоров написал заявление председателю профсоюзного комитета завода с просьбой рассмотреть возможность осуществить юридическое сопровождение и представительство его интересов в районном суде по

ситуации возникшего трудового спора, однако председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Сидоров не является членом профсоюзной организации. Правомерен ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

9. Комитет профсоюза ГУП «Стройсвязь» рассмотрел на своем заседании материалы, касающиеся неоднократно повторяющихся нарушений должностных обязанностей старшего монтажника Гульнова, и обратился к руководителю ГУП «Стройсвязь» с требованием об увольнении Гульнова. Правомерны ли требования профсоюзного комитета ГУП «Стройсвязь» и обязан ли начальник их выполнить?

10. Группа работников НАО «Контур» обратилась к комитету профсоюзной организации предприятия с жалобой на долговременную задержку выплаты зарплаты. В связи с этим председателем профсоюзного комитета был сделан запрос в адрес правления НАО о наличии средств на расчетных счетах предприятия, а также о состоянии основных фондов организации. Правомерен ли запрос профсоюзной организации? По каким вопросам и в какой срок работодатель обязан предоставлять информацию на запросы профсоюза?

11. Выпускник ПТУ Онуфриенко был принят на работу в общество с ограниченной ответственностью «Дельта» и по приказу директора общества зачислен в бригаду маляров. Однако члены бригады большинством голосов не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от директора ООО «Дельта» упразднить приказ. Насколько правомерны действия бригады маляров? Сформулируйте обоснованное юридическое заключение.

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

6. Подготовка материалов, оформляющих (завершающих) решение практической ситуации, а именно проектов актов органов исполнительной власти, судебной власти.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать лицо субъектом трудового права.
2. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать государственные органы?

3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать юрисдикционные органы?

4. Участие органов местного самоуправления в отношениях, входящих в предмет трудового права.

5. Юридически значимые обстоятельства участия представителей работодателя в трудовых отношениях.

6. Правовой статус участников отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

7. Правовой статус участников отношений по социальному страхованию работников.

8. Представители работников в трудовых отношениях.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие субъектов трудового права.
2. Классификация субъектов трудового права.
3. Физическое лицо (наемный работник) как субъект трудового права.
4. Права и обязанности работника как субъекта трудового права.
5. Работодатель как субъект трудового права. Пределы трудовой правоспособности предприятия (организации, учреждения) как работодатели.
6. Права и обязанности работодателя как субъекта трудового права.
7. Администрация организации как субъект трудового права.
8. Трудовой коллектив как субъект трудового права. Представители трудового права. Их права и юридические гарантии.
9. Профсоюз как субъект трудового права.

Практическое занятие №4

Наименование: Выполнение тестовых заданий по теме «Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения»

Цель работы: проверка теоретических знаний путем выполнения тестовых заданий.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка тестовых заданий

Критерии оценки:

Оценка знаний и умений осуществляется по бальной системе. За верно выполненное задание присваивается 1 балл. Оценка определяется исходя из формулы:

$$К = \frac{кол-во\ правильных\ ответов}{количество\ заданий} \cdot 100\%$$

Критерий (К)	Оценка
Не менее 90% правильных ответов	5
70-89% правильных ответов	4
50-69% правильных ответов	3

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии социального партнерства и его принципов, знать содержание принципов и уровни социального партнерства, многоуровневую организационно-правовую структуру органов социального партнерства и уметь раскрыть ее значение.

Особое внимание следует обратить на процедуру ведения коллективных переговоров Студент должен знать порядок ведения переговоров и заключения коллективного договора при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций. Следует также внимательно изучить общие положения о

порядке ведения коллективных переговоров как одной из важнейших форм социального партнерства. Обучаемые должны внимательно изучить и такие его формы, как коллективные договоры и соглашения. Обучаемый должен знать структуру и содержание коллективного договора, классификацию коллективно-договорных условий.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь тетрадь для практических занятий и ручку.

Задания: Выполните тестовые задания

1. Сторонами социального партнерства являются:
а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
в) комиссии по трудовым спорам;
г) органы законодательной власти;
д) органы судебной власти.
2. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:
а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
в) органы государственной власти;
г) органы местного самоуправления;
д) объединения работодателей;
е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
3. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:
а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем – индивидуальным предпринимателем;
г) органы государственной власти;
д) органы местного самоуправления;
е) объединения работодателей.
4. На федеральном уровне социального партнерства образуется:
а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.
5. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:
а) немедленно после получения указанного предложения;
б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;
в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;
г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.
6. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:
а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;

б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;
в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;
г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.
7. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:
а) коллективные переговоры прекращаются;
б) составляется протокол разногласий;
в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.
8. Коллективный договор, соглашение после его подписания:
а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;
в) в семидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.
9. Коллективный договор заключается на срок:
а) не более 1 года;
б) не более 2 лет;
в) не более 3 лет;
г) не более 4 лет;
д) не более 5 лет.
10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:
а) не более 1 года;
б) не более 2 лет;
в) не более 3 лет;
г) не более 4 лет;
д) не более 5 лет.
11. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:
а) действие коллективного договора прекращается;
б) коллективный договор сохраняет свое действие;
в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
12. При смене формы собственности организации коллективный договор:
а) прекращается;
б) сохраняет свое действие;
в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
13. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:
а) федеральный;
б) межрегиональный;
в) региональный;
г) отраслевой;
д) территориальный;
е) локальный.
14. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:
а) 1 года;

б 2 лет;
в) 3 лет;
г) 4 лет;
д) 5 лет.
15. Стороны имеют право:
а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет;
г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет;
д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет;
е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет.

Порядок выполнения работы:

Внимательно прочитайте условия тестового задания и дайте правильные ответы.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать лицо субъектом трудового права.
2. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать государственные органы?
3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать юрисдикционные органы?
4. Участие органов местного самоуправления в отношениях, входящих в предмет трудового права.
5. Юридически значимые обстоятельства участия представителей работодателя в трудовых отношениях.
6. Правовой статус участников отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
7. Правовой статус участников отношений по социальному страхованию работников.
8. Представители работников в трудовых отношениях.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Возможно ли распространение коллективного договора только на членов профсоюза, заключивших такой договор?
2. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие применить условия соглашения в конкретной организации.
3. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать коллективный договор нормативным актом.
4. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать коллективный договор недействующим.
5. Перечислите условия реализации обязательственных положений коллективного договора.
6. Основания признания недействующим условий соглашения.
7. Содержание принципа соблюдения законодательства при заключении коллективного договора.
8. Оформление представительства при заключении коллективных договоров и соглашений.

Практическое занятие №5

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения»
Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии социального партнерства и его принципов, знать содержание принципов и уровни социального партнерства, многоуровневую организационно-правовую структуру органов социального партнерства и уметь раскрыть ее значение.

Особое внимание следует обратить на процедуру ведения коллективных переговоров Студент должен знать порядок ведения переговоров и заключения коллективного договора при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций. Следует также внимательно изучить общие положения о порядке ведения коллективных переговоров как одной из важнейших форм социального партнерства. Обучаемые должны внимательно изучить и такие его формы, как коллективные договоры и соглашения. Обучаемый должен знать структуру и содержание коллективного договора, классификацию коллективно-договорных условий.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Перед началом переговоров по вопросам заключения отраслевого тарифного соглашения председатель центрального комитета профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах.

Заместитель министра отказался предоставить соответствующие документы, мотивировав это тем, что занимаемая им должность и представленное удостоверение личности (паспорт гражданина Российской Федерации) исчерпывающим образом подтверждают его полномочия для участия в переговорах.

Председатель центрального комитета профсоюза потребовал перенести начало коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

2. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: «Кадровый работник», «Мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до шести месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

3. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя ПАО «Атлантида» и представителем трудового коллектива организации проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений) был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации, и кто его осуществляет?

4. Профсоюзный комитет организации обратился в трудовую инспекцию субъекта Российской Федерации с заявлением об установлении невыполнения работодателем обязательств по коллективному договору в организации. В частности, при проведении внутренней проверки установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет самостоятельно определять вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

5. Профсоюзный комитет и администрация и строительно-монтажного управления (СМУ), являющегося подразделением вуза, разработали проект коллективного договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников СМУ.

Кто и в каком порядке правомочен на подписание коллективного договора? Допустимо ли заключение коллективного договора в вузе и в его структурных подразделениях?

6. При заключении коллективного договора на фабрике по производству льняной ткани приняты предложения комитета профсоюзной организации о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве аптечек для оказания первой медицинской помощи, размещенных в цехах организации, а также оборудования санитарных постов.

Перечислите разделы коллективного договора. Какие обязательства могут в него включаться? Назовите срок действия коллективного договора.

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

6. Подготовка материалов, оформляющих (завершающих) решение практической ситуации, а именно проектов актов органов исполнительной власти, судебной власти.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать лицо субъектом трудового права.
2. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать государственные органы?
3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, могут участвовать юрисдикционные органы?
4. Участие органов местного самоуправления в отношениях, входящих в предмет трудового права.
5. Юридически значимые обстоятельства участия представителей работодателя в трудовых отношениях.
6. Правовой статус участников отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
7. Правовой статус участников отношений по социальному страхованию работников.
8. Представители работников в трудовых отношениях.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Возможно ли распространение коллективного договора только на членов профсоюза, заключивших такой договор?
2. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие применить условия соглашения в конкретной организации.
3. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать коллективный договор нормативным актом.
4. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие признать коллективный договор недействующим.
5. Перечислите условия реализации обязательственных положений коллективного договора.
6. Основания признания недействующим условий соглашения.

7. Содержание принципа соблюдения законодательства при заключении коллективного договора.

8. Оформление представительства при заключении коллективных договоров и соглашений.

Практическое занятие №6

Наименование: Работа с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации": заполнение таблиц, анализ правовой ситуации с составлением распорядительной документации.

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем заполнения таблиц и анализа правовой ситуации, формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если таблица выполнена аккуратно, все примеры номенклатуры указаны верно, примеры соответствуют определению, термины записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если таблица содержит 1-2 неточности или недостаточно полно раскрыта тема.

«Удовлетворительно» - в случае, если таблица выполнена неаккуратно, примеры приведены с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - таблица выполнена небрежно, примеры с ошибками, названия неполные.

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области занятости населения, статьи Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяющие права профсоюзов в сфере занятости, положения Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», определяющие порядок трудоустройства инвалидов.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания:

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

Признак подходящей работы	Характеристика

2. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного.

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

3. Составьте проект приказа руководителя КУ ЦЗН города Чебоксары Министерства труда и социальной защиты Чувашии о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Порядок выполнения работы:

Начертить таблицу и заполните ее графы необходимым содержимым, используя нормы Закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Для составления проекта приказа используйте возможности СПС «Гарант», найдите в системе формы документов и заполните (недостающие сведения придумайте сами).

Контрольные вопросы:

1. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного в связи с отсутствием регистрации по месту жительства?
2. Обстоятельства, характеризующие подходящую работу.
3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, может участвовать служба занятости?
4. Правовое значение решения службы занятости об определении места прохождения альтернативной гражданской службы.
5. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного по причине отсутствия документов о среднем заработке гражданина?
6. Обстоятельства, доказанность которых позволяет признать работу неподходящей.
7. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие занятость.
8. Участие службы занятости в трудовых отношениях.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значение.
2. Понятие занятости, обеспечения занятости, понятие безработного.
3. Гарантии права граждан на труд. Их связь с правом на обеспечение занятости.
4. Массовое высвобождение работников, его критерии и меры по его предотвращению.
5. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
6. Правовой статус безработного.
7. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
8. Права и обязанности органов службы занятости.
9. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
10. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.
11. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).

Практическое занятие №7

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Занятость и трудоустройство»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области занятости населения, статьи Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяющие права профсоюзов в сфере занятости, положения Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», определяющие порядок трудоустройства инвалидов.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Иванову отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова». Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

2. Бухгалтер Васина была уволена из организации в связи с сокращением штата работников. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости предложил Васиной имеющуюся вакансия бухгалтера государственного учреждения. Васина от предложенной работы отказалась, поскольку средний заработок по предложенной работе был значительно ниже заработка по предыдущей работе. По сути, размер заработной платы был немного выше прожиточного минимума в данном регионе. В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал в регистрации Васиной в качестве безработной и предложении других вакансий. Правомерны ли действия органа службы занятости? Какая работа считается подходящей? Каков порядок отказа в регистрации гражданина в качестве безработного?

3. Инвалид Петраков обратился в орган службы занятости с целью регистрации его в качестве безработного. При этом Петраков указал, что в настоящее время он не работает, и представил индивидуальную программу реабилитации инвалида, в которой содержалось заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Рассмотрев представленные документы орган службы занятости отказал Петракову в регистрации его в качестве безработного, ссылаясь на получение им пенсии по инвалидности. Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Петракова в качестве безработного? Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?

4. Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил. Правомерны ли действия органа службы занятости? В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

5. Орган службы занятости предложил безработному экономисту Сидорову участвовать в общественных работах. Сидоров отказался от участия, указав, что они не соответствуют его квалификации экономиста. Поскольку с момента регистрации Сидорова в качестве безработного прошло 4 месяца, орган службы занятости за отказ от участия в общественных работах прекратил выплату пособия по безработице. Правомерны ли действия органа службы занятости? Каков порядок привлечения граждан к общественным работам? Каков порядок приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице?

6. Орган службы занятости снизил безработному Трифонову размер пособия по безработице на 20% за отказ от двух вариантов подходящей работы на оставшийся период выплаты пособия (6 месяцев). Считая такое решение незаконным, Трифонов обжаловал его в судебном порядке. Какое решение должен вынести суд по спору? В каких случая допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок?

7. Руководитель организации Крымов (58 лет) был уволен в связи со сменой собственника организации. В связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться он обратился в орган службы занятости для регистрации в качестве безработного. Учитывая, что Крымову до пенсии по старости осталось менее двух лет, орган службы занятости предложил ему досрочно перейти на пенсию по старости. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерно ли предложение органа службы занятости и отказ от него Крымова? В каком случае орган службы занятости может предложить безработному досрочный выход на пенсию?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.

4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».

5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

6. Подготовка материалов, оформляющих (завершающих) решение практической ситуации, а именно проектов актов органов исполнительной власти, судебной власти.

Контрольные вопросы:

1. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного в связи с отсутствием регистрации по месту жительства?
2. Обстоятельства, характеризующие подходящую работу.
3. В каких отношениях, входящих в предмет трудового права, может участвовать служба занятости?
4. Правовое значение решения службы занятости об определении места прохождения альтернативной гражданской службы.
5. Правомерен ли отказ в регистрации в качестве безработного по причине отсутствия документов о среднем заработке гражданина?
6. Обстоятельства, доказанность которых позволяет признать работу неподходящей.
7. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие занятость.
8. Участие службы занятости в трудовых отношениях.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значение.
2. Понятие занятости, обеспечения занятости, понятие безработного.
3. Гарантии права граждан на труд. Их связь с правом на обеспечение занятости.
4. Массовое высвобождение работников, его критерии и меры по его предотвращению.
5. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
6. Правовой статус безработного.
7. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
8. Права и обязанности органов службы занятости.
9. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
10. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.
11. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).

Практическое занятие №8

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Порядок заключения трудового договора»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить понятие и виды, содержание трудового договора. Особенности заключения трудового договора с различными категориями работников.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. При заключении трудового договора с Борисовым о работе в должности инженера-конструктора 1 категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в данный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет не использовать ежегодный или другие виды отпусков, в том числе по уходу за больными членами семьи и др.; об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен. Правомерны ли действия директора предприятия? Каков порядок заключения трудового договора, и в какой форме?

2. При заключении трудового договора с Черновой руководитель предприятия предложил внести в договор, наряду с другими условиями, следующие обязательства сторон: Чернова, занимая должность старшего инженера-патентоведа предприятия, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности предприятия. Чернова после увольнения с предприятия (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 5 лет воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности предприятия. Работодатель после увольнения Черновой с предприятия (независимо от причины увольнения) обязуется выплачивать ей среднюю получаемую в данном предприятии заработную плату в течение 6 месяцев при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и

характером деятельности предприятия. Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

3. 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 с предварительного согласия профкома. Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован?

4. Главный технолог предприятия Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п.4 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 4 ст. 81 ТК РФ. Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

5. Пенсионер по старости Волков обратился к администрации ООО с просьбой принять его на постоянную работу. Администрация этой организации согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой договор?

6. В распоряжении «О порядке приема на работу в аппарат администрации области», подписанном главой администрации области, указывалось, что для поступления на работу в аппарат области требуется представить следующие документы:

а) характеристику с последнего места работы; б) декларацию о доходах; в) справку лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра. Предусмотрены ли эти документы трудовым законодательством? Правомерно ли это распоряжение?

7. Инженер Андреев был зачислен на должность начальника смены одного из предприятий г. Москвы с шестимесячным испытательным сроком. Что понимается под испытательным сроком? Каковы сроки предварительного испытания? Законно ли установление инженеру Андрееву шестимесячного испытательного срока?

8. Никонова, имеющая высшее экономическое образование была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца администрация комбината издала приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как у нее (администрации) не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой как не выдержавшей испытания. Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в народный суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой квалификацией для выполнения обязанностей экономиста. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с администрацией. Имела ли право администрация комбината продлевать испытательный

срок? Правомерно ли увольнение Никоновой? Какое решение должен вынести суд по иску Никоновой?

9. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал данное решение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся. Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

10. В распоряжении ООО «Локон» находилось пять парикмахерских. В парикмахерскую №1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время администрация перевела ее в парикмахерскую №3, ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1. Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской. Подлежит ли удовлетворению эта просьба?

11. Жаров, работавший слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря 3 разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицирована, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, 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?

12. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Саха не признала производственной необходимости в переводе машиниста крана трубоукладчика Б. с участка № 4 на участок № 3 для производства ремонтных работ без его согласия. Судебная коллегия указала, что на участке № 3 имеется служба, которая осуществляет ремонт кранов, поэтому перевод Б. без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости. Правильно ли разрешил дело Верховный суд Республики Саха Якутия? Что имело место в данном случае: перевод или перемещение?

13. Приказом директора МУП технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех №3 в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцев был уволен с работы. Он обжаловал действия администрации в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые администрация завода могла бы принять работников со стороны. Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

14. В связи с простоем наладчик Киселев был переведен на другое предприятие в той же местности сроком на два месяца. По истечении одного месяца Киселев обратился к администрации предприятия, где он работал до перевода, с просьбой восстановить его на прежнее место работы. Администрация отказала в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем.

Киселев обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о переводе его на прежнюю работу. Какое решение должна вынести КТС?

15. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Администрация больницы объяснила ей, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул. Правильно ли поступила администрация больницы?

16. Бражников был принят на работу на участок № 4 ПМК 5 треста «Спецгазремстрой» в качестве машиниста крана-трубоукладчика, а затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Бражников без его согласия был переведен на участок № 3. Считая, что допущено нарушение трудовых прав, Бражников обратился в комиссию по трудовым спорам и, не согласившись с ее решением, обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу.

Ответчик, возражая против иска, пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения существенных условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение не требует согласия работника.

Истец в подтверждение своих требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем переведен на участок № 5 с его согласия. Перевод на участок № 3 произведен без его согласия. Участок № 3 находится на расстоянии 500 км от участка № 5, к тому же он не укомплектован кадрами, а на участке № 3 нет вакансий. Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?

17. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при НИИ стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора. В связи с этим она обратилась в комиссию по трудовым спорам. На заседании комиссии зам. директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

18. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда возросла, поэтому его согласия не требуется. Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в комиссию по трудовым спорам. Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

19. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности:

а) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов предприятия;

б) оказание помощи ст. бухгалтеру при составлении годового баланса;

в) постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что эти задания выходят за рамки ее трудовой функции. Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

20. Техник-нормировщик механического цеха Климов был переведен на ту же должность в отдел главного механика. Против перевода он возражал, считая, что в отделе главного механика у него совершенно другая работа, поскольку он должен выполнять свои обязанности, охватывая все предприятие в целом, а не только механический цех. Он также указывал, что работа в отделе главного механика требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего специального учебного заведения и требуется для замещения должности техника-нормировщика. Директор предприятия ссылался на то, что в аппарате дирекции имеются инженеры-нормировщики, а в отделе главного механика достаточно техника-нормировщика. Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия. Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

21. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора предприятия 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили. 12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, она обратилась в суд. Правомерны ли действия директора предприятия? Какое решение вынесет суд?

22. В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела главного механика Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обжаловал эти действия администрации в комиссию по трудовым спорам. Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

23. Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в цех другого завода с обычными условиями труда. 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?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».

5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

6. Подготовка материалов, оформляющих (завершающих) решение практической ситуации, а именно проектов актов органов исполнительной власти, судебной власти.

Контрольные вопросы:

1. Обстоятельства, по которым трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров.
2. Порядок признания недействующим условий трудового договора.
3. Содержание понятия «принудительный труд».
4. Какие факторы не являются дискриминационными при отказе в заключении трудового договора?
5. Какие факторы могут быть признаны дискриминационными при отказе в заключении трудового договора?
6. Общие обстоятельства при установлении испытательного срока.
7. Порядок заключения трудового договора.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Свобода труда. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.
2. Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т. д.).
3. Стороны трудового договора.
4. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
5. Юридические гарантии при приеме на работу.
6. Порядок заключения трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу.
7. Испытание и его юридическое значение.

Практическое занятие №9

Наименование: Применение на практике норм трудового законодательства «Составление проекта срочного трудового договора»

Цель работы: применение на практике норм трудового законодательства, формирование умений по составлению юридических документов

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если документ выполнен аккуратно, все нормы указаны верно, записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если документ содержит 1-2 неточности или недостаточно полно заполнен документ.

«Удовлетворительно» - в случае, если документ составлен неаккуратно, с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - документ выполнена небрежно, имеет множество ошибок либо не заполнен.

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать понятие, виды, содержание трудового договора. Особенности заключения трудового договора на определенный срок (срочный).

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Используя типовую форму срочного трудового договора заполните его.

Срочный трудовой договор с работником общества

г. _____ «___» _____ 201_ года.

Общество с ограниченной ответственностью "_____" (сокращенное наименование ООО «_____»), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице генерального директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин _____, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий срочный трудовой договор, далее – «Договор», о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. По Договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим срочным трудовым договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также дополнительными соглашениями к нему.

1.2. Срочный трудовой договор с работником составлен с учетом действующего законодательства и является обязательным документом для Сторон, в том числе при решении трудовых споров между Работником и Работодателем в судебных и иных органах.

2. Основные положения

2.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности _____ Общества.

2.2. Работа по срочному трудовому договору является для Работника основной работой.

2.3. Местом работы Работника является офис организации, расположенный по адресу: г. Москва, ул. _____, д. ____, оф. ____.

2.4. Труд Работника по настоящему трудовому договору с работником осуществляется в нормальных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

3. Срок действия договора, испытательный срок

3.1. Срочный трудовой договор с работником вступает в силу с момента его подписания и действует до «___» _____ 201_ года в связи с _____. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с «___» _____ 201_ года.

3.2. При заключении срочного трудового договора, Работнику испытательный срок не назначается.

4. Условия оплаты труда

4.1. Размер должностного оклада Работника составляет _____ рублей в месяц.

4.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления денежных средств на дебитовую карту Работника или выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя.

4.3. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.4. Работодателем устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.). Условия таких выплат и их размеры определены в Положении об условиях оплаты труда и о премировании работников Общества.

4.5. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата в соответствии с дополнительным соглашением.

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник обязан:

5.1.1. Добросовестно исполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией.

5.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и иные локальные нормативные акты Работодателя.

5.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.1.4. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

5.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.1.6. Бережно относится к имуществу Работодателя и других работников.

5.1.7. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

5.1.8. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя, определены в Положении о коммерческой тайне Общества.

5.2. Работник имеет право на:

5.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим срочным трудовым договором.

5.2.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.2.3. Отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный отпуск, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

5.2.4. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего трудового договора с работником.

6.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную срочным трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

6.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

6.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

6.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в настоящем срочном трудовом договоре, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

6.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.

7. Гарантии и компенсации

7.1. На период действия настоящего срочного трудового договора, на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

8. Ответственность сторон

8.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в срочном трудовом договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

8.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству.

8.3. Работник несет полную материальную ответственность за прямой ущерб, причиненный Работодателю.

8.4. Работник несет также ответственность за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

9. Заключительные положения

9.1. Срочный трудовой договор с работником заключён в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

9.2. Любая договоренность между Сторонами, влекущая за собой новые обязательства, которые не вытекают из Договора, должна быть подтверждена Сторонами в форме дополнительных соглашений к Договору. Все изменения и дополнения к

Договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащими уполномоченными представителями Сторон.

9.3. Сторона не вправе передавать свои права и обязательства по Договору третьим лицам без предварительного письменного согласия другой Стороны.

9.4. Ссылки на слово или термин в срочном трудовом договоре в единственном числе включают в себя ссылки на это слово или термин во множественном числе. Ссылки на слово или термин во множественном числе включают в себя ссылки на это слово или термин в единственном числе. Данное правило применимо, если из текста Договора не вытекает иное.

9.5. Стороны соглашаются, что за исключением сведений, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации не могут составлять коммерческую тайну юридического лица, содержание Договора, а также все документы, переданные Сторонами друг другу в связи с срочным трудовым договором, считаются конфиденциальными и относятся к коммерческой тайне Сторон, которая не подлежит разглашению без письменного согласия другой Стороны.

9.6. Для целей удобства в Договоре под Сторонами также понимаются их уполномоченные лица, а также их возможные правопреемники.

9.7. Уведомления и документы, передаваемые по Договору, направляются в письменном виде по следующим адресам:

9.7.1. Для Работодателя: _____.

9.7.2. Для Работника: _____.

9.8. Любые сообщения действительны со дня доставки по соответствующему адресу для корреспонденции.

9.9. В случае изменения адресов, указанных в п. 9.7. срочного трудового договора и иных реквизитов юридического лица одной из Сторон, она обязана в течение 10 (десяти) календарных дней уведомить об этом другую Сторону, в противном случае исполнение Стороной обязательств по прежним реквизитам будет считаться надлежащим исполнением обязательств по Договору.

9.10. Стороны договорились, что споры и разногласия, которые могут возникнуть между Сторонами и вытекающие из настоящего трудового договора с работником или в связи с ним, будут разрешаться путем переговоров. В случае невозможности путем переговоров достичь соглашения по спорным вопросам в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента получения письменной претензии, споры разрешаются в суде г. Москвы по месту регистрации Работодателя (договорная подсудность) в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Реквизиты сторон

Работодатель: ООО "_____", ИНН: _____, юр. адрес: _____, почтовый адрес: _____, р/с: _____ в банке_____, к/с: _____, БИК: _____.

Работник: _____, зарегистрирован по адресу: _____, проживает по адресу: _____, паспорт: _____, выдан «___» _____ 201_ года, ОВД _____, код подразделения _____-_____. телефон: _____.

От Работодателя: Работник:

_____/_____/ _____/_____/

М.П.

Порядок выполнения работы:

Для составления проекта срочного трудового договора используйте возможности СПС «Гарант», найдите в системе формы документов и заполните (недостающие сведения придумайте сами).

Контрольные вопросы:

1. Общие обстоятельства, подлежащие доказыванию при заключении срочного трудового договора.
2. Обстоятельства, отличающие трудовой договор от договоров, заключаемых при прохождении службы.
3. Обстоятельства, позволяющие продлить испытательный срок.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Виды трудовых договоров.
2. Особенности отдельных видов трудовых договоров: работников Крайнего Севера, руководителей, совместителей, работников транспорта, педагогических работников, надомников.
3. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия аттестации.

Практическое занятие №10

Наименование: Работа с Трудовым кодексом: изучение оснований для изменения трудовых отношений и порядка внесения изменения трудовой договор.
Цель работы: получение теоретических знаний путем выполнения практического задания.
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если таблица выполнена аккуратно, все примеры номенклатуры указаны верно, примеры соответствуют определению, термины записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если таблица содержит 1-2 неточности или недостаточно полно раскрыта тема.

«Удовлетворительно» - в случае, если таблица выполнена неаккуратно, примеры приведены с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - таблица выполнена небрежно, примеры с ошибками, названия неполные.

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить порядок и основания для изменения трудовых отношений, порядок внесения изменений в трудовой договор.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания:

1. Укажите основания для изменения трудовых отношений и порядок внесения изменения в трудовой договор.

2. Заполните таблицу: «Виды переводов на другую работу».

Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	Иные особенности

Порядок выполнения работы:

Используя Трудовой кодекс РФ укажите основания для изменения трудовых отношений и порядок внесения изменения в трудовой договор.

Начертить таблицу и заполните ее графы необходимым содержимым, используя нормы Трудового кодекса РФ.

Контрольные вопросы:

1. Обстоятельства, подлежащие доказыванию при изменении существенных условий трудового договора.
2. Обстоятельства, подлежащие доказыванию при перемещении работников.
3. Обстоятельства, подлежащие доказыванию при увольнении по инициативе работника.
4. Обстоятельства, подлежащие доказыванию при установлении испытательного срока. 17. Обстоятельства, подлежащие доказыванию при переводе работника на другую работу.
5. Какие обстоятельства позволяют сохранить трудовые отношения при реорганизации организации?
6. Обстоятельства, подлежащие доказыванию при изменении существенных условий трудового договора.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.
2. Классификации переводов на другую работу.

Практическое занятие №11

Наименование: Работа с Трудовым кодексом: изучение оснований для расторжения трудовых отношений.

Цель работы: получение теоретических знаний и формирование у обучающихся умений использовать для этого нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если таблица выполнена аккуратно, все примеры номенклатуры указаны верно, примеры соответствуют определению, термины записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если таблица содержит 1-2 неточности или недостаточно полно раскрыта тема.

«Удовлетворительно» - в случае, если таблица выполнена неаккуратно, примеры приведены с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - таблица выполнена небрежно, примеры с ошибками, названия неполные.

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить понятие и виды, содержание трудового договора. Особенности заключения трудового договора с различными категориями работников.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания:

Используя Трудовой кодекс РФ заполните таблицу, укажите и охарактеризуйте основания для расторжения трудовых отношений.

Основание для расторжения трудового договора	Номер статьи в ТК РФ	Характеристика основания

Порядок выполнения работы:

Начертить таблицу и заполните ее графы необходимым содержимым, используя нормы Трудового кодека РФ.

Контрольные вопросы:

1. Юридически значимые обстоятельства при увольнении работника по истечении срока трудового договора.
2. Юридически значимые обстоятельства, позволяющие сохранить трудовые отношения при смене собственника имущества организации.
3. В чем заключается доказательственное значение трудовой книжки?
4. Обстоятельства расторжения трудового договора в связи с совершением прогула.
5. Какие обстоятельства подлежат доказыванию при увольнении работника, принятого на работу с нарушением законодательства?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
4. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
5. Гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
6. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.
7. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Практическое занятие №12

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Изменение и прекращение трудового договора»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать порядок и особенности изменения и расторжения трудового договора.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

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?

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?

3. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Прав ли руководитель НИИ?

Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

4. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

5. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд. На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Какое решение вынесет суд?

6. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется. Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд. Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

7. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции. Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

8. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту. Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда. Как Вы могли бы решить это дело?

9. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она

согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем, поэтому предложение было сделано Макаровой. Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

10. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия. Какие варианты решения конфликта Вы видите?

11. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами).

12. В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели на работу грузчиком на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего Сазонова перевели в разнорабочие слесаря Большакова. Изотов и Большаков обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод. Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя? Правомерны ли действия работодателя?

13. Зенин работал кладовщиком на швейном комбинате и по совместительству рабочим по отгрузке готовой продукции на кондитерской фабрике. За совершенное на кондитерской фабрике хищение он был уволен по подп. «г» п.6 ст. 81 ТК. Узнав об этом, работодатель уволил его с должности кладовщика по п. 7 ст. 81. Зенин обратился с иском в суд о восстановлении на работе кладовщиком, указав, что на швейном комбинате не совершал никаких виновных действий. Правомерно ли увольнение Зенина? Когда и за какие действия может быть увален работник по п. 7 ст.81 ТК.

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?
2. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.
3. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
4. Что такое отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, какие виды отстранения от работы Вы знаете?
5. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
6. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
7. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
8. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
9. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?
10. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.
2. Классификации переводов на другую работу.
3. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
7. Гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
8. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.
9. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Практическое занятие №13

Наименование: Выполнение тестовых заданий по теме «Рабочее время и время отдыха»
Цель работы: проверка теоретических знаний путем выполнения тестовых заданий.
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка тестовых заданий
Критерии оценки:
Оценка знаний и умений осуществляется по бальной системе. За верно выполненное задание присваивается 1 балл. Оценка определяется исходя из формулы:

$$К = \frac{кол-во\ правильных\ ответов}{количество\ заданий} \cdot 100\%$$

Критерий (К)	Оценка
Не менее 90% правильных ответов	5
70-89% правильных ответов	4
50-69% правильных ответов	3

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии рабочего времени и времени отдыха. Знать виды рабочего времени и отдыха, режимы рабочего времени. Порядок учета рабочего времени работодателем.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь тетрадь для практических занятий и ручку.

Задания: Выполните тестовые задания

1. По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

а) 30 часов в неделю;

б) 38 часов в неделю;

в) 40 часов в неделю;

2. Нормальная продолжительность рабочего времени:

а) может быть увеличена по соглашению сторон трудового договора;

б) может быть увеличена отдельным категориям работников в соответствии с коллективным договором;

в) может быть увеличена локальным нормативным актом, изданным по согласованию с профсоюзным органом;

г) может быть увеличена постановлением Минтруда РФ;

д) не может быть увеличена ни одним из приведенных выше способов.

3. Работодатель не обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

а) беременной женщины;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

в) работника, окончившего образовательное учреждение и впервые поступающего на работу по полученной профессии (специальности);

г) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. Предельное количество сверхурочных работ в течение 2-х дней подряд:

а) 1 час;

б) 2 часа;

в) 3 часа;

г) 4 часа;

5. Предельное количество сверхурочных работ в год:

а) 40 часов;

б) 60 часов;

в) 100 часов;

г) 120 часов;

6. Сверхурочная работа может компенсироваться:

а) только повышенной оплатой;

б) только предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно;

в) по выбору работника либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно.

7. При сменной работе в соответствии с ч. 5 ст. 103 Трудового кодекса РФ запрещается работа в течение:

а) двух смен подряд;

б) трех смен подряд;

в) четырех смен подряд.

8. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

а) 10 минут;

б) 15 минут;

в) 30 минут;

г) 45 минут;

9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением особых случаев, прямо перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса РФ) допускается:

а) только с их письменного согласия;

б) только на основании приказа работодателя;

в) с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

г) с их письменного согласия и с учетом мнения территориального органа по труду;

10. В случае совпадения выходного дня и нерабочего праздничного дня:

а) вместо выходного дня работнику предоставляется отгул в любой удобный ему день;

б) вместо выходного дня очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работника увеличивается на один день;

в) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;

г) выходной день переносится на ближайший рабочий день перед следующим выходным днем;

11. Для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

а) такая же, как и для работающих на условиях нормального рабочего времени;

б) сокращается пропорционально отработанному времени;

в) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 рабочих дней;

г) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 календарных дней;

д) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 рабочих дней;

е) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 календарных дней.

12. Право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении:

а) 2 месяцев непрерывной работы;

б) 6 месяцев непрерывной работы;

в) 8 месяцев непрерывной работы;

г) 1 года непрерывной работы.

13. По общему правилу, минимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

а) 24 рабочих дня;

б) 24 календарных дня;

в) 28 рабочих дней;

г) 28 календарный дней;

14. По общему правилу, запрещается непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение:

а) 11 месяцев после первого рабочего года;

б) 2 лет подряд;

в) 3 лет подряд;

г) 4 лет подряд.

15. Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы в общий трудовой стаж работника:

а) не засчитывается;

б) засчитывается во всех случаях;

в) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 рабочих дней;

г) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 календарных дней;

д) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 рабочих дней;

е) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

16. Периоды нахождения работника в предоставляемых по его просьбе отпусках без сохранения заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

а) не засчитываются во всех случаях;

б) засчитываются во всех случаях;

в) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 рабочих дней в течение рабочего года;

г) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 календарных дней в течение рабочего года;

д) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 рабочих дней в течение рабочего года;

е) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

17. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется:

а) только по письменному заявлению работника;

б) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя;

в) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера);

г) только по инициативе работодателя;

д) только по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера).

Порядок выполнения работы:

Внимательно прочитайте условия тестового задания и дайте правильные ответы.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение рабочего времени.
2. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
3. Каковы виды продолжительности рабочего времени?
4. Что такое сверхурочная работа?
5. Где закреплено понятие «время отдыха»?
6. Какие виды времени отдыха вы знаете?
7. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии.

8. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска?

9. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и виды рабочего времени. Продолжительность работы.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы.
3. Сверхурочные работы.
4. Режим и учет рабочего времени, ненормированный рабочий день и сменная работа.
5. Понятие и виды времени отдыха.
6. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
7. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.
8. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
9. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления

Практическое занятие №14

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Рабочее время и время отдыха»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать сущность рабочего времени как правовой категории, значение правового регулирования рабочего времени, особенности метода правового регулирования рабочего времени, знать, какие вопросы рабочего времени относятся к сфере государственного централизованного регулирования, а какие могут решаться в рамках коллективно-договорного регулирования, по соглашению сторон трудового договора.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Официантка Машукова работала в кафе и училась на вечернем отделении института. Она попросила установить ей неполный рабочий день, чтобы иметь больше свободного рабочего времени для учебы. Обязана ли администрация удовлетворить ее просьбу? Чем отличается неполный рабочий день от сокращенного?

2. Директор филиала ОАО «Стройпромбанк» в связи с необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к сверхурочной работе старшего бухгалтера Дмитриеву, имеющую двухлетнего сына. Дмитриева отказалась, ссылаясь на то, что ребенка необходимо вовремя забирать из яслей. На следующей день директор своим приказом лишил Дмитриеву надбавки за специальный режим работы. Считая, что ее права нарушены, бухгалтер обратилась в федеральную инспекцию труда. В роли государственного инспектора труда дайте мотивированный ответ заявительнице.

3. В связи с необходимостью завершения работ по укладке асфальта при проведении внепланового ремонта сетей канализации, прораб отдал распоряжение оставаться всем рабочим-асфальтоукладчикам на работе до полной укладки привезенного асфальта. При этом указанные работники переработали сверх своей ежедневной нормы рабочего времени по 3 часа. Когда работники поинтересовались у работодателя, как будет им компенсирована такая переработка, то им было сказано, что так как асфальт был доставлен к месту проведения работ с нарушением установленного времени для подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня соответственно не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается. Правомерны ли действия работодателя? Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Будет ли компенсироваться рабочим переработка 3 часов, а если будет, то в каком порядке?

4. Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая находясь в отпуске она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? Обоснуйте свою точку зрения.

5. Шпилькин З.К. был принят на работу 03.09.2009 г. в ЗАО «Бригада N»3» на должность координатора отдела капитального строительства. 05.11.2009 г. он обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 12 календарных дней с 12.11.2009 г. по 23.11.2009 г. Так как возражений со стороны работодателя не было, то Шпилькину З.К. такой отпуск был предоставлен. 19.11.2009 г. Шпилькин подал заявление об увольнении по собственному желанию и 03.12.2009 г. на основании данного заявления с ним был расторгнут трудовой договор. Однако при окончательном расчете, работодатель удержал из суммы, причитающейся к выплате Шпилькину З.К., денежные средства за неотработанные Шпилькиным З.К. дни отпуска. Сколько дней отпуска не отработаны Шпилькиным З.К? Правомерны ли действия ЗАО «Бригада №3»?

6. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени. Правомерно ли данное положение коллективного договора?

7. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности: инвалиду II группы,

имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет;16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; врачу детских яслей; члену экипажа воздушного судна?

8. В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе. Прав ли руководитель организации?

9. Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни. Группа работников (водителей) данной организации не согласились с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя. В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

10. Панкратов работал по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет - с 15 апреля 2003 г. по 15 апреля 2008 г. Он написал заявление о предоставлении ему с 1 марта 2008 г. отпуска за два года работы, так как в 2004 г. он не использовал право на отпуск по просьбе работодателя. Продолжительность отпуска за два года составила 56 календарных дней. Работодатель издал приказ, в котором первым пунктом удовлетворил просьбу Панкратова, вторым уволил его 15 апреля в связи с истечением срока договора, а третьим распорядился о выплате денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска. Соответствуют ли действия работодателя закону? Какие допущены нарушения?

11. Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2005 по 2008 г. он ежегодно являлся членом приемной экзаменационной комиссии с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение учебного года у него не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией. Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией и в каких случаях?

12. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования, мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться. Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

13. В выходной день 19 июля 2017 г. корреспондент газеты "Гудок" Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км

от места событий. В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

14. К. Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было. Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

15. Врач бригады «скорой помощи» Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику в 2017 г. несколько раз совпадали с праздничными днями - Новым годом, Днем защитника Отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось. Как следует разрешить данный спор?

16. Карпов работает инженером строительной организации в Ямало-Ненецком АО. 8 июня 2017 г. он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему с 1 июля ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков на 2017 г. Карпов просил присоединить к нему отпуск за 2016 г., который он не использовал по просьбе администрации. Имеет ли Карпов право на дополнительный отпуск? Какова продолжительность этого отпуска? Допустимо ли перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год? Разрешается ли суммирование отпусков? Определите суммарную продолжительность отпуска Карпова.

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение рабочего времени.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?

7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?

8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

9. Какие виды времени отдыха Вы знаете?

10. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?

11. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?

12. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?

13. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков? Как суммируются ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) и дополнительный отпуск?

14. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и виды рабочего времени. Продолжительность работы.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы.
3. Сверхурочные работы.
4. Режим и учет рабочего времени, ненормированный рабочий день и сменная работа.
5. Понятие и виды времени отдыха.
6. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
7. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.
8. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
9. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

Практическое занятие №15

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Оплата труда», выполнение тестовых заданий по теме ««Оплата труда»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студентам необходимо уяснить различие в таких понятиях, как «оплата труда» и «заработная плата», хорошо знать основные государственные гарантии по оплате труда работников с учетом признаков заработной платы, уметь отличать заработную плату от других выплат и доплат, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Студенты должны знать методы правового регулирования оплаты труда, значение одного из основных государственных стандартов правовой организации заработной платы – минимального размера оплаты труда и его порядка установления, системы заработной платы, которые сегодня применяются в организациях (сдельная и повременная), уяснить разновидности сдельной оплаты труда (прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная).

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. При заключении коллективного договора в строительной организации в качестве Приложения к коллективному договору было принято Положение о премировании работников организации. В нем указывалось, что рабочим основных профессий (перечень прилагался) премия ежемесячно выплачивается в размере 40% за выполнение и перевыполнение установленного бригадам производственного задания при надлежащем качестве работы.

По результатам работы за июнь премию при выполнении указанных условий полагалось выплатить всем работникам участка № 1. Однако премию никто не получил. Как пояснил начальник участка, на премию не были выделены средства, поскольку в целом организация не выполнила перед заказчиком установленного графиком задания по строительству объекта в этом месяце. Возник трудовой спор. Правомерны ли действия работодателя, не выполнившего условия коллективного договора? Разрешите ситуацию по существу.

2. В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нем указывалось, что за прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью.

4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым. Имел ли руководитель организации право лишить слесаря Прохорова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

3. Слесарь завода по ремонту оборудования Клочков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнял в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно.

Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц. Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

4. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения.

Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего согласно присвоенному ему первому разряду.

Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации. Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

5. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда.

В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи?

6. Бригада работников по замене кровли здания организации согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ по трудовому соглашению составила 60 тыс. руб., однако руководитель организации принял решение выплатить членам бригады только 40 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на указанные в трудовом соглашении работы нормировщиком были допущены ошибки в описании перечня необходимых к выполнению работ, а также в нормировании и расчете их оплаты.

Считая, что руководством организации не выполнены условия трудового соглашения по оплате труда, работники бригады обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы. Подготовьте проект решения КТС организации по данному спору. Разрешите спор по существу.

7. По заданию начальника механического цеха авиационного объединения Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой груда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда, поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала.

По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации с заявлением

оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря.

Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду. Подлежит ли удовлетворению требование работника? Каким нормативным актом должна руководствоваться КТС при вынесении решения по возникшему трудовому спору?

8. Начальник сборочного цеха механического завода 25 марта издал распоряжение, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы необоснованно завышенными и не соответствующими условиям труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган организации с требованием обязать начальника цеха отменить распоряжение. Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке, при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки в конкретной организации? Подготовьте ответ выборного профсоюзного органа рабочим и разрешите спор по существу.

9. При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в неденежной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников.

При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме (в рублях). В удовлетворении требований работников работодатель отказал, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора. Правомерно ли требование работников?

10. Старший инженер по организации и нормированию труда строительного треста Кузнецов был направлен в командировку сроком на пять дней в другой город для обмена опытом работы.

По истечении срока командировки работник своевременно не представил в бухгалтерию организации финансовый отчет о затратах на командировку, в то время как за ним, по расчетам бухгалтерии, оставалась задолженность в размере 1200 руб. исходя из суммы аванса, выданного ему на командировочные расходы.

При получении очередной заработной платы указанная сумма была полностью удержана из заработной платы работника по распоряжению руководителя организации. Правомерно ли поступил руководитель организации в данной ситуации?

11. Приказом руководителя организации сварщику 5-го разряда механического цеха в мае был снижен квалификационный разряд до 3-го разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого решения явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, работник обратился в комиссию по трудовым спорам. Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести КТС?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.

3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.

4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».

5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Юридически значимые обстоятельства при установлении заработной платы.
2. Значение тарифно-квалификационных справочников при установлении заработной платы.
3. Юридически значимые обстоятельства при установлении натуральной формы оплаты труда.
4. Юридически значимые обстоятельства при установлении сроков выплаты заработной платы.
5. Юридически значимые обстоятельства при определении заработной платы работнику, выполняющему работы различной квалификации.
6. Юридически значимые обстоятельства при оплате времени простоя работнику.
7. Юридически значимые обстоятельства при привлечении работодателя к ответственности за задержку выплаты заработной платы.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие оплаты труда. Гарантии по оплате труда работников. Заработная плата. Минимальная заработная плата.
2. Формы оплаты труда и установление заработной платы.
3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Система заработной платы.
4. Ограничение удержаний из заработной платы и их размеры. Исчисление средней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Сроки расчета при увольнении.
5. Тарифные системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты.
6. Оплата труда в особых и отклоняющихся от нормальных условий.
7. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты.
8. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы. Роль профсоюза в регулировании заработной платы.

Практическое занятие №16

Наименование: Выполнение тестовых заданий по теме «Трудовая дисциплина»
Цель работы: проверка теоретических знаний путем выполнения тестовых заданий.
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка тестовых заданий
Критерии оценки:

Оценка знаний и умений осуществляется по бальной системе. За верно выполненное задание присваивается 1 балл. Оценка определяется исходя из формулы:

$$К = \frac{кол-во\ правильных\ ответов}{количество\ заданий} \cdot 100\%$$

Критерий (К)	Оценка
Не менее 90% правильных ответов	5
70-89% правильных ответов	4
50-69% правильных ответов	3

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить содержание понятия «трудовая дисциплина», а также в каких статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах закреплены нормы, касающиеся трудовой дисциплины, обязанностей сторон трудового правоотношения — работника и работодателя, а также внутреннего трудового распорядка.

Студенты должны усвоить структуру правил внутреннего трудового распорядка и круг решаемых в нем вопросов, знать порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка, методы поддержания трудовой дисциплины (поощрения и взыскания), порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь тетрадь для практических занятий и ручку.

Задания: Выполните тестовые задания

1. Правила внутреннего трудового распорядка:

а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;

б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

2. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка:

а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);

б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);

в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;

3. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, допускается применение работодателем к работнику дисциплинарных взысканий:

а) как предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, так и предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;

б) только предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;

в) только предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;

4. В случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания применение к нему мер поощрения в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания:

а) не допускается;

б) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;

в) допускается, но только если работник является молодым специалистом;

г) допускается.

5. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;
в) в трудовом договоре.
6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:
а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.
7. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено позднее:
а) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
б) 1 года со дня совершения проступка;
в) 2-х лет со дня совершения проступка.
8. Применить дисциплинарное взыскание — это:
а) право работодателя;
б) обязанность работодателя;
в) решение собственника.
9. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:
а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;
б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;
в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.
10. Дисциплинарное взыскание действует:
а) два года;
б) один год;
в) срок действия не установлен.
11. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:
а) предупреждение;
б) строгий выговор;
в) замечание.
12. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:
а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их;
б) рассмотреть заявление. Если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание;
в) Трудовой кодекс Российской Федерации не обременяет работодателя такой обязанностью.
13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:
а) в выборный профсоюзный орган работников;
б) в территориальные подразделения государственного комитета по обжалованию действий или решений должностных лиц;
в) в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок выполнения работы:

Внимательно прочитайте условия тестового задания и дайте правильные ответы.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы методы ее обеспечения?

2. В каких случаях возможно применение дисциплинарного взыскания по истечении месяца со дня совершения дисциплинарного проступка?

3. Какие сроки должны быть соблюдены при привлечении работника к дисциплинарной ответственности? Могут ли быть эти сроки продлены?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Что понимается под поощрением за труд?
2. Какие виды поощрения предусмотрены законодательством о труде?
3. Основанием для применения мер поощрения.
4. Роль и значение поощрений для обеспечения дисциплины труда 5. Классификация мер поощрения.

Практическое занятие №17

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Трудовая дисциплина»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 7, ОК 8 ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны изучить содержание понятия «трудовая дисциплина», а также в каких статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах закреплены нормы, касающиеся трудовой дисциплины, обязанностей сторон трудового правоотношения — работника и работодателя, а также внутреннего трудового распорядка.

Студенты должны усвоить структуру правил внутреннего трудового распорядка и круг решаемых в нем вопросов, знать порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка, методы поддержания трудовой дисциплины (поощрения и взыскания), порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Бухгалтер института Чайкиной и кассиру Леоновой за опоздание на работу 13 октября объявили выговор. 5 ноября они снова опоздали на работу, за что были уволены с 5 декабря по п. 5 ст.81 ТК. Чайкина в это время была на больничном, а Леонова находилась в отгулах. В какие сроки возможно увольнение за нарушение трудовой дисциплины? При каких условиях работодатель может уволить работника по п. 5 ст.81 ТК РФ.

2. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

3. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2010 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2010 года за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2009 года. Разрешите спор.

4. Официант ресторана Липатов в первый месяц работы допустил прогул без уважительной причины. Директор ресторана за нарушение трудовой дисциплины перевел Липатова на два месяца рабочим на кухне. Считая действия директора слишком жесткими, а взыскание тяжелым, Липатов подал заявление в профсоюзный комитет об отмене приказа о дисциплинарном взыскании. Определите подведомственность трудового сора и разрешите его по существу.

5. Эксперт ТПП Ермилова была уволена с 5 марта с. г. по п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) за допущенную грубость с заказчиком, совершенную ей 15 февраля, и опоздание на работу 18 февраля того же года.

Эти факты нарушения трудовой дисциплины были установлены судом, куда Ермилова обратилась с заявлением о восстановлении ее на работе. В связи с тем, что к Ермиловой ранее не применялись меры дисциплинарного взыскания, суд признал ее увольнение незаконным и восстановил ее на работе.

Администрация выполнила решение суда 31 марта и одновременно во изменение прежнего приказа перевела Ермилину на другую нижеоплачиваемую работу сроком на два месяца. Обоснованы ли действия работодателя? Назовите меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные действующим законодательством.

6. В связи с семейными обстоятельствами эксперт Мишин попросил ст. инженера Кралева выйти вместо него на дежурство. Руководство объединения не было поставлено об этом в известность. Кралев на дежурство не вышел и никого об этом не предупредил, в результате чего объединение понесло моральный ущерб, так как не были встречены две делегации иностранных фирм, прибывших к ним на переговоры. Могут ли Мишин и Кралев быть привлечены к дисциплинарной ответственности?

7. Экспедитор Дремова во время работы за сделанное в ее адрес замечание оскорбила заведующего хозяйством, за что ей был объявлен выговор. В жалобе в комиссию по трудовым спорам об отмене взыскания Дремова указала, что оскорбление не является нарушением трудовой дисциплины и поэтому к ней не вправе были применять

дисциплинарное взыскание. Правомерно ли объявленное взыскание? Какое решение должен вынести КТС?

8. Рохлева, оспаривая в суде правильность увольнения за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, утверждала, что ранее изданный приказ об объявлении ей строгого выговора не был ей сообщен под расписку. Представитель администрации пояснил, что выписка из приказа была вывешена на доске объявлений отдела, где работает Рохлева и поэтому последней было известно об объявленном взыскании. Правильны ли действия администрации? Имеет ли юридическую силу наложенное на Рохлева взыскание? Какое решение должен вынести суд?

9. Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку в организацию, расположенную в другом городе. В указанной организации была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему другие дни отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС. Как следует решить данный спор?

10. В комиссию по трудовым спорам объединения обратился студент МГИМО Бардин. В заявлении он указал, что во время производственной практики он был зачислен на штатную должность, однако администрация не выплатила ему компенсацию за отпуск.

Представитель администрации в КТС заявил, что данный спор не может рассматриваться в комиссии, т. к. Бардин не состоит в трудовых отношениях с объединением. Права ли администрация в данном случае? Как следует решить этот спор?

11. В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела Иванова исполнение его обязанностей сроком на три месяца было возложено на старшего специалиста Сидорова. Сидоров обжаловал эти действия администрации в КТС. Каково возможное решение по данному спору?

12. При проведении в бухгалтерии ревизии 15 февраля было установлено, что бухгалтер расчетной части Храмова 5 июня прошлого года допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии генеральный директор через 2 недели после обнаружения проступка объявил Храмовой выговор. Правильно ли наложено взыскание?

13. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля. Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

14. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц; совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины. Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

15. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание. Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

16. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев. Как должен быть решен спор?

17. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре. Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

18. Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

19. Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Какое решение должен вынести суд?

20. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию — выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены. Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

21. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили выговор. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Правомочна ли была комиссия по трудовым спорам

рассматривать дело Строганова и Косолапова? Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?

22. Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе. Правомерно ли был наложен выговор на Жеглова?

23. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В поданном заявлении в суд Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Каким должно быть решение суда? Вправе ли суд изменить основание увольнения (с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на абз. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)?

24. В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул — 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок. Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

25. Работник АО Зайцев за нарушение трудовой дисциплины во втором и третьем кварталах был лишен дивидендов и поощрительных премий. Ссылаясь на устав АО, не предусматривающий соответствующих санкций за нарушение трудовой дисциплины, Зайцев считал такие действия неправомерными. Каково Ваше мнение по этому вопросу? Какими нормами права регулируются отношения акционера как работника и как владельца акций?

26. При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор. Правомерно ли наложено взыскание?

27. Программист Ларионов обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови — во вторник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Ларионов на работу не вышел, за что и был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. за прогул без уважительных причин. Ларионов обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. Обоснованы ли его требования?

28. Находясь за рулем собственного автомобиля в состоянии алкогольного опьянения при возвращении в воскресный день с дачи, следователь прокуратуры Авдеенко грубо нарушил правила дорожного движения, создав тем самым аварийную ситуацию на дороге, что привело к дорожно-транспортному происшествию, а затем попытался скрыться с места происшествия от сотрудников ГИБДД. После того, как об этом стало известно по месту работы Авдеенко, он был уволен из органов прокуратуры за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника. Правомерно ли наложенное взыскание? Чем регламентируется дисциплинарная ответственность работников прокуратуры?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Правомерно ли одновременное привлечение работника к дисциплинарной ответственности и лишение его за тот же проступок премии?
2. Юридически значимые обстоятельства при привлечении работника к дисциплинарной ответственности за совершение прогула.
3. Может ли быть признано аморальным проступком появление преподавателя на работе в состоянии опьянения?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
2. Что Вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву, каковы ее основные принципы?
3. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
4. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?
5. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?

Практическое занятие № 18

Наименование: Применение на практике норм трудового законодательства «Составление проекта ученического договора»

Цель работы: применение на практике норм трудового законодательства, формирование умений по составлению юридических документов
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если документ выполнен аккуратно, все нормы указаны верно, записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если документ содержит 1-2 неточности или недостаточно полно заполнен документ.

«Удовлетворительно» - в случае, если документ составлен неаккуратно, с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - документ выполнена небрежно, имеет множество ошибок либо не заполнен.

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, понятие и содержание ученического договора, формы ученичества, время ученичества, порядок оплаты ученичества, основания расторжения ученического договора.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Используя типовую форму ученического договора заполните его.

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР С РАБОТНИКОМ № _____

г. Чебокссары «___»_____
201_ г.

ОАО «_____», именуемое в дальнейшем «Исполнитель», в лице Генерального директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и ООО «_____», именуемое в дальнейшем «Заказчик», в лице Генерального директора _____, действующего на основании Устава, и _____, именуемый в дальнейшем «Потребитель», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий договор (далее – «Договор») о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Исполнитель предоставляет, а Заказчик оплачивает обучение Потребителя по
_____
(указать уровень, ступень образования,
_____
направленность основных и/или дополнительных образовательных
_____
программ, виды образовательных услуг,
_____
форму реализации образовательной программы)

Нормативный срок обучения по данной образовательной программе составляет _____.

Срок обучения в соответствии с рабочим учебным планом (индивидуальным графиком) составляет _____.

2. ПРАВА ИСПОЛНИТЕЛЯ, ЗАКАЗЧИКА, ПОТРЕБИТЕЛЯ

2.1. Исполнитель вправе самостоятельно осуществлять образовательный процесс, выбирать системы оценок, формы, порядок и периодичность промежуточной аттестации обучающихся, применять меры поощрения и налагать взыскания в пределах, предусмотренных Уставом Исполнителя, а также осуществлять подбор и расстановку кадров.

2.2. Заказчик вправе требовать от Исполнителя предоставления информации по вопросам, касающимся организации и обеспечения надлежащего исполнения услуг, предусмотренных разделом 1 Договора, образовательной деятельности Исполнителя и перспектив ее развития (об успеваемости, поведении, отношении Потребителя к учебе в целом и по отдельным предметам учебного плана).

2.3. Потребитель вправе:

- обращаться к работникам Исполнителя по вопросам, касающимся обучения в образовательном учреждении;
- получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений и навыков, а также о критериях этой оценки;
- пользоваться имуществом Исполнителя, необходимым для осуществления образовательного процесса, во время занятий, предусмотренных расписанием;
- пользоваться дополнительными образовательными услугами, не входящими в учебную программу, за отдельную плату;
- принимать участие в социально-культурных, оздоровительных и т.п. мероприятиях, организованных Исполнителем.

3. ОБЯЗАННОСТИ ИСПОЛНИТЕЛЯ

Исполнитель обязан:

3.1. Зачислить Потребителя, выполнившего установленные Уставом Исполнителя условия приема, в _____.

3.2. Организовать и обеспечить надлежащее исполнение услуг, предусмотренных в разделе 1 Договора. Образовательные услуги оказываются в соответствии с _____.

3.3. Создать Потребителю необходимые условия для освоения выбранной образовательной программы.

3.4. Проявлять уважение к личности Потребителя, не допускать физического и психологического насилия, обеспечить условия укрепления нравственного, физического и психологического здоровья, эмоционального благополучия Потребителя с учетом его индивидуальных особенностей.

3.5. После прохождения Потребителем полного курса обучения и успешной итоговой аттестации обеспечить выдачу Потребителю _____.

3.6. Выдать Потребителю документ об освоении тех или иных компонентов образовательной программы в случае отчисления Потребителя из образовательной организации до завершения им обучения.

3.7. Сохранить место за Потребителем в случае пропуска занятий по уважительным причинам (с учетом оплаты услуг, предусмотренных разделом 1 Договора).

3.8. Восполнить материал занятий, пройденный за время отсутствия потребителя по уважительной причине, в пределах объема услуг, оказываемых в соответствии с разделом 1 Договора.

3.9. Уведомить Заказчика о нецелесообразности оказания Потребителю образовательных услуг в объеме, предусмотренном разделом 1 Договора, вследствие его

индивидуальных особенностей, делающих невозможным или педагогически нецелесообразным оказание данных услуг.

4. ОБЯЗАННОСТИ ЗАКАЗЧИКА

4.1. Своевременно вносить плату за предоставляемые услуги, указанные в разделе 1 Договора.

4.2. При поступлении Потребителя в образовательное учреждение и в процессе его обучения своевременно предоставлять все необходимые документы.

4.3. Извещать Исполнителя об уважительных причинах отсутствия Потребителя на занятиях.

4.4. Проявлять уважение к научно-педагогическому, инженерно-техническому, административно-хозяйственному, производственному, учебно-вспомогательному и иному персоналу Исполнителя.

4.5. Возмещать ущерб, причиненный Потребителем имуществу Исполнителя, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Обеспечить посещение Потребителем занятий согласно учебному расписанию.

5. ОБЯЗАННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЯ

5.1. Посещать занятия, указанные в учебном расписании.

5.2. Выполнять задания по подготовке к занятиям, даваемые педагогическими работниками Исполнителя.

5.3. Соблюдать требования Устава Исполнителя, Правил внутреннего распорядка, соблюдать учебную дисциплину и общепринятые нормы поведения, в частности, проявлять уважение к научно-педагогическому, инженерно-техническому, административно-хозяйственному, производственному, учебно-вспомогательному и иному персоналу Исполнителя и другим обучающимся, не посягать на их честь и достоинство.

5.4. Бережно относиться к имуществу Исполнителя.

6. ОПЛАТА УСЛУГ

6.1. Заказчик оплачивает услуги, предусмотренные Договором _____, в сумме _____ рублей.
(указать период оплаты)

6.2. Оплата производится не позднее _____ за наличный расчет, в безналичном порядке, на счет Исполнителя в банке.
(нужное подчеркнуть)

Оплата услуг удостоверяется Исполнителем _____, подтверждающим оплату.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ИЛИ НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО НАСТОЯЩЕМУ ДОГОВОРУ

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения сторонами обязательств по Договору они несут ответственность, предусмотренную ГК РФ, федеральными законами, Законом РФ "О защите прав потребителей" и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Настоящий договор вступает в силу со дня его заключения сторонами и действует до "___"_____ 201_ г.

7.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных им расходов.

7.4. Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по договору лишь при условии полного возмещения Заказчику убытков.

8. ФОРС-МАЖОР

8.1. Ни одна из Сторон не несет ответственности перед другой Стороной за невыполнение обязательств, обусловленных обстоятельствами непреодолимой силы, возникшими помимо воли и желания Сторон и которые нельзя предвидеть или избежать, включая объявленную или фактическую войну, гражданские волнения, эпидемии, блокаду, эмбарго, землетрясения, наводнения, пожары и другие стихийные бедствия и т.д.

8.2. Сторона, которая не может исполнить своего обязательства вследствие действия обстоятельств непреодолимой силы, должна известить другую Сторону об имеющихся препятствиях и их влиянии на исполнение обязательств по настоящему Договору.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Договор заключён в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

9.2. Любая договоренность между Сторонами, влекущая за собой новые обязательства, которые не вытекают из Договора, должна быть подтверждена Сторонами в форме дополнительных соглашений к Договору. Все изменения и дополнения к Договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащими уполномоченными представителями Сторон.

9.3. Сторона не вправе передавать свои права и обязательства по Договору третьим лицам без предварительного письменного согласия другой Стороны.

9.4. Ссылки на слово или термин в Договоре в единственном числе включают в себя ссылки на это слово или термин во множественном числе. Ссылки на слово или термин во множественном числе включают в себя ссылки на это слово или термин в единственном числе. Данное правило применимо, если из текста Договора не вытекает иное.

9.5. Стороны соглашаются, что за исключением сведений, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации не могут составлять коммерческую тайну юридического лица, содержание Договора, а также все документы, переданные Сторонами друг другу в связи с Договором, считаются конфиденциальными и относятся к коммерческой тайне Сторон, которая не подлежит разглашению без письменного согласия другой Стороны.

9.6. Для целей удобства в Договоре под Сторонами также понимаются их уполномоченные лица, а также их возможные правопреемники.

9.7. Уведомления и документы, передаваемые по Договору, направляются в письменном виде по следующим адресам:

9.7.1. Для Исполнителя: _____.

9.7.2. Для Заказчика: _____.

9.7.3. Для Потребителя: _____.

9.8. Любые сообщения действительны со дня доставки по соответствующему адресу для корреспонденции.

9.9. В случае изменения адресов, указанных в п. 9.7. Договора и иных реквизитов юридического лица одной из Сторон, она обязана в течение 10 (десяти) календарных дней уведомить об этом другую Сторону, при условии, что таким новым адресом для корреспонденции может быть только адрес в г. Москве, Российская Федерация. В противном случае исполнение Стороной обязательств по прежним реквизитам будет считаться надлежащим исполнением обязательств по Договору.

9.10. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между Сторонами и вытекающие из настоящего Договора или в связи с ним, будут разрешаться путем переговоров. В случае невозможности путем переговоров достичь соглашения по спорным вопросам в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента получения письменной претензии, споры разрешаются в Арбитражном суде г. Москвы в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.11. Стороны заявляют, что их официальные печати на документах, составляемых в связи с исполнением настоящего Договора, являются безусловными подтверждениями того, что должностное лицо подписавшей Стороны было должным образом уполномочено данной Стороной для подписания данного документа.

9.12. Условия Договора обязательны для правопреемников Сторон.

10. АДРЕСА И ПЛАТЕЖНЫЕ РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Исполнитель: ОАО «_____»	Заказчик: ООО «_____»
_____г. Москва, ул. _____ д. __.	_____г. Москва, ул. _____ д.
ОГРН _____	ОГРН _____
ИНН _____, КПП _____	ИНН _____, КПП _____
в КБ «_____» (ОАО) г. Москва	Банк _____ «_____» (ОАО) г. Москва
Р/счет _____	Р/счёт _____
К/счет _____,	К/счёт _____,
БИК _____	БИК _____,
ОКПО _____	ОКПО _____,
Телефон, факс _____	Телефон, факс _____

11. ПОДПИСИ СТОРОН

От Арендодателя:	От Арендатора:	От Потребителя:
ОАО «_____»	ООО «_____»	_____
Генеральный директор	Генеральный директор	
_____/_____/	_____ /_____/	_____/_____/
М.П.	М.П.	

Порядок выполнения работы:

Для составления проекта ученического договора используйте возможности СПС «Гарант», найдите в системе формы документов и заполните (недостающие сведения придумайте сами).

Контрольные вопросы:

1. Дайте понятие и определите особенности процедуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
2. Укажите отличительные особенности и приведите примеры для каждого вида профессионального обучения: – профессиональная подготовка; – переподготовка; – повышение квалификации.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
2. Назовите основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.
3. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
4. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.

5. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Практическое занятие № 19

Наименование: Применение на практике норм трудового законодательства «Составление проекта искового заявления о взыскании задолженности по ученическому договору»
Цель работы: применение на практике норм трудового законодательства, формирование умений по составлению юридических документов
Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если документ выполнен аккуратно, все нормы указаны верно, записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если документ содержит 1-2 неточности или недостаточно полно заполнен документ.

«Удовлетворительно» - в случае, если документ составлен неаккуратно, с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - документ выполнена небрежно, имеет множество ошибок либо не заполнен.

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, понятие и содержание ученического договора, формы ученичества, время ученичества, порядок оплаты ученичества, основания расторжения ученического договора. Ответственность за неисполнение условий ученического договора. Порядок взыскания задолженности по ученическому договору.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Используя типовую форму искового заявления о взыскании задолженности по ученическому договору и заполните ее.

В _____ районный суд
Истец: _____
(Ф.И.О. ученика)
адрес: _____,
телефон: _____, факс: _____,
адрес электронной почты: _____

Представитель истца: _____
(данные с учетом ст. 48
Гражданского процессуального кодекса
Российской Федерации)
адрес: _____,
телефон: _____, факс: _____,

адрес электронной почты: _____

Ответчик: _____
(наименование или Ф.И.О.
работодателя)
адрес: _____,
телефон: _____, факс: _____,
адрес электронной почты: _____

Цена иска: _____ рублей
Госпошлина: _____ рублей

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
о взыскании задолженности по ученическому договору

"__"_____ ____ г. между истцом и ответчиком был заключен ученический договор N _____ (далее по тексту - "Договор"), в соответствии с которым истец является работником, ответчик - работодателем.

В соответствии с п. _____ Договора ответчик в период ученичества истца обязан выплачивать стипендию в размере _____ (_____) рублей в срок _____.

Вместе с тем ответчик не исполнил свои обязательства по Договору на сумму _____ (_____) рублей, что подтверждается: _____.

В соответствии со ст. 204 Трудового кодекса Российской Федерации ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 204 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, прошу:
взыскать с ответчика в пользу истца задолженность по ученическому договору N _____ от "__"_____ ____ г. в сумме _____ (_____) рублей.

Приложения:
1. Копия ученического договора N _____ от "__"_____ ____ г.
2. Документы, подтверждающие неисполнение ответчиком ученического договора.
3. Расчет суммы исковых требований.
4. Копии искового заявления и приложенных к нему документов ответчику.
5. Документ, подтверждающий уплату государственной пошлины.
6. Доверенность представителя от "__"_____ ____ г. N _____ (если исковое заявление подписывается представителем истца).
7. Иные документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования.

"__"_____ ____ г.

Истец (представитель):
_____/_____/
(подпись) (Ф.И.О.)

Порядок выполнения работы:

Для составления проекта искового заявления о взыскании задолженности по ученическому договору используйте возможности СПС «Гарант», найдите в системе формы документов и заполните (недостающие сведения придумайте сами).

Контрольные вопросы:

1. В каких случаях у работника возникают права на прохождение профессиональной подготовки за счет средств работодателя?
2. Обстоятельства, по которым ученический договор отличается от трудового договора.
3. Обстоятельства, освобождающие работника от обязанности возмещения работодателю средств, потраченных на его обучение.
4. Юридически значимые обстоятельства, доказанность которых влечет возникновение у работодателя обязанности по профессиональной подготовке работника.
5. Юридически значимые обстоятельства при заключении ученического договора.
6. Юридически значимые обстоятельства при продлении срока ученического договора.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. В течении какого срока работодатель может подать исковое заявление о взыскании задолженности по ученическому договору?
2. Из каких частей состоит исковое заявление о взыскании задолженности по ученическому договору?
3. Какова будет подсудность и подведомственность искового заявления о взыскании задолженности по ученическому договору?

Практическое занятие № 20

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Охрана труда»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 7, ОК 8 ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студентам необходимо уяснить понятие «охрана труда» в широком и узком смысле, знать содержание принципа обеспечения охраны труда и субъективные права работников на охрану труда. Обучаемому необходимо знать организацию охраны труда, включая государственное управление охраной труда (ст. 216 Трудового кодекса), а также специальную службу охраны труда в организации (ст. 217 Трудового кодекса), специальные правила охраны труда, льготы и компенсации для работников, занятых на тяжелых, вредных и опасных работах, а также обязанность работодателя обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты. Необходимо знать несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету (ст. 227 Трудового кодекса) и обязанности работодателя при несчастном случае на производстве (ст. 228 Трудового кодекса), а также новый порядок извещения о несчастных случаях, формирование комиссий по расследованию несчастных случаев, сроки и порядок расследования их, специальные нормы регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (глава 41 Трудового кодекса) и труда работников в возрасте до 18 лет (глава 42 Трудового кодекса), а также нормы льготы для лиц с пониженной трудоспособностью.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств случившегося несчастного случая. Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия «Торговый комплекс “Рынок”» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев. Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или Энергосбыт, работник которого получил травму?

3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре «Прометей» г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате «Североникель», а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории. Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало.

Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением, пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

5. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в Управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инстанции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

6. Государственный инспектор труда Тюменской области с участием представителя Госгортехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор труда приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений.

Какими правами обладает государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации? Назовите нормативный правовой акт, определяющий ее компетенцию. В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором труда решения?

7. Уполномоченный по охране труда выявил факты, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В этой связи, уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф в размере трех минимальных оплат труда.

Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;

2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.

3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.

4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».

5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под охраной труда?
2. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
3. Определите требования охраны труда.
4. Назовите основные нормативные акты по охране труда.
5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав?
6. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников? Обязанности работника в области охраны труда?
7. Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).
8. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.
2. Система законодательства об охране труда.
3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
4. Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
5. Обязанности работника в области охраны труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Организация охраны труда.
6. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
7. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
8. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
9. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.
10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Практическое занятие № 21

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час
Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 7, ОК 8 ОК 9
Форма контроля: проверка отчета
Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студентам необходимо знать понятие, виды, основания, условия, взыскания материальной ответственности, порядок привлечения к материальной ответственности, пределы материальной ответственности.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Кладовщица Петрякова три дня без уважительной причины не выходила на работу, в результате чего фрукты на складе испортились. Руководитель объявил ей за прогул строгий выговор и потребовал возместить ущерб в полном размере. Какую материальную ответственность должна нести Петрякова за порчу фруктов?

2. Тракторист завода по переработке молока Харитонов при выполнении трудовых обязанностей допустил по небрежности поломку своего трактора. Величина затрат на его ремонт была определена в 7720 руб. Учитывая, что среднемесячный заработок Харитонова составляет 28000 руб, администрация подготовила документы на удержание суммы ущерба из зарплаты тракториста. Харитонов предложил иной способ возмещения ущерба: он будет вносить в кассу хозяйства ежемесячно по 500 руб. Администрация не соглашается с предложением работника, считая, что предлагаемая им сумма ежемесячной выплаты недостаточна. Какой установлен порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю? Имеет ли администрация завода право, исходя из условий задачи, своим решением производить удержание из зарплаты Харитонова для возмещения причиненного им ущерба? Права или нет администрация предприятия, отказывая Харитонову в его предложении.

3. Бригадир полеводческой бригады сельскохозяйственного АО. Зикан 12 февраля в период напряженных посевных работ опоздал на работу без уважительных причин на 2 ч, за это ему 20 марта было вынесено дисциплинарное взыскание (выговор), 6

апреля он вновь опоздал на работу на 2 ч, что нарушило организацию работы бригады в этот день. Зикан был уволен с работы по п.5 ст. 81 ТК РФ. Обратившись в суд с иском о восстановлении на работе, Зикан, в частности, указал, что при наложении на него дисциплинарного взыскания 20 марта был пропущен установленный для этого месячный срок, к тому же об этом взыскании он узнал только в апреле, когда его решили уволить. При наличии каких условий и в каком порядке работник может быть уволен с работы по п.5 ст .81 ТК РФ. Какие были допущены ошибки администрацией при решении вопросов, вытекающих из условий задачи. Какое решение следует принять по иску Зикана?

4. У скотника сельскохозяйственного АО Мартынова была обнаружена пропажа коровы. Администрация предприятия признала его виновным в этой пропаже, т.к было установлено, что он часто отлучался с места работы, оставляя скот без присмотра, не следил за состоянием загона. Договор о полной материальной ответственности с Мартыновым за сохранность закрепленных за ним животных заключен не был. Администрация хозяйства приняла решение о привлечении Мартынова к материальной ответственности за причиненный им ущерб, определив его размер в сумме 35000 руб (по балансовой оценке пропавшей коровы). На основании каких правовых норм Мартынов может быть привлечен к материальной ответственности за ущерб, причиненный обществу? Будет ли это ограниченная или полная материальная ответственность? Возможно ли заключение с Мартыновым договора о полной материальной ответственности за сохранность закрепленного за ним скота? Как должен быть определен размер ущерба, исходя из условий задачи?

5. Волгоградский промторг предъявил иск к Шарову, Гришину и Кириллову о взыскании 7000 рублей в возмещение ущерба, причиненного выплатой штрафа за несвоевременный возврат тары по их вине. Ответчики дважды допустили задержку возврата тары, за что с промторга решением арбитражного суда взыскивался штраф: в первом случае – 2000 рублей; во втором случае – 5000 рублей. Разрешая спор, суд исходил из общей суммы иска и взыскал с ответчиков в возмещение ущерба 4200 рублей, т.е. в пределах их среднемесячного заработка. Правильно ли суд поступил в данном случае? Как определяется размер возмещаемого ущерба, если в одном производстве рассматривается несколько требований о возмещении работником ущерба?

6. Производственное объединение обратилось в суд с иском к директору филиала Томину, главному инженеру Маслову и начальнику отдела технического контроля Селезневу о взыскании с них 400 тыс. рублей в возмещение ущерба, причиненного выпуском недоброкачественных мотоциклетных двигателей. Суд, признав вину ответчика в выпуске недоброкачественной продукции и причинении истцу ущерба на указанную сумму, иск удовлетворил частично, возложив на них ограниченную материальную ответственность. Несмотря на то, что в материалах дела имеется постановление следователя о прекращении уголовного дела по нереабилитирующим основаниям, в действиях ответчиков содержится состав преступления. Законно ли решение суда? Какой вид материальной ответственности наступает в данной ситуации? Какое значение имеет для вынесения законного решения по делу постановление следователя о прекращении уголовного дела?

7. Водитель-экспедитор аптекоуправления Семенов получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся и его содержание вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 1660 рублей. Аптекоуправление предъявило к Семенову иск о взыскании с него этой суммы.

Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза.

В своем решении суд указал, что Семенов работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск был удовлетворен полностью. Законно ли решение суда? В чем заключается содержание договора о полной индивидуальной материальной ответственности? При каких условиях такой договор может быть заключен с работниками?

8. Карелин работал водителем легкового автомобиля в Управлении труда и занятости и был уволен с работы по ст.81 ТК РФ. Согласно приказу начальника Управления при производстве расчета в связи с увольнением с него была удержана сумма пропавшего пылесоса, находившегося в обслуживаемой им машине, стоимостью 3500 рублей.

Карелин обратился в суд с иском о взыскании указанной суммы и возмещении морального вреда. Суд оставил иск без удовлетворения, ссылаясь на тот факт, что между истцом и работодателем был заключен договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности переданного работнику под отчет имущества, включая пылесос.

Какие нормы материального права нарушил суд первой инстанции в данной ситуации? Как в дальнейшем может быть разрешен спор по существу?

9. Сантехник Петренко был принят на работу в ООО «Азия» 16 марта 2016 года. С июня 2016 года работодатель не стал выплачивать работникам заработную плату, мотивируя это отсутствием денежных средств на счетах организации. 25 августа 2017 года Петренко обращается с иском в суд о взыскании с работодателя невыплаченной заработной платы и денежной компенсации за невыплату заработной платы. Суд выносит решение о взыскании 03 октября 2017 года, а работодатель выплачивает Петренко указанную в решении сумму 14 октября 2017 года. Рассчитайте сумму выплаты, учитывая, что заработная плата Петренко составляет 10500 рублей?

10. Руководитель организации незаконно отказал в заключение трудового договора гражданину в связи с отсутствием у него регистрации по месту жительства. Государственный инспектор труда выдал предписание, обязывающее организацию заключить трудовой договор и возместить ущерб, причиненный незаконным отказом в принятии на работу. Руководитель организации выплатил работнику за время незаконного отказа в приеме на работу минимальную заработную плату. Можно ли признать данное решение законным?

11. В организации отсутствовало помещение для хранения личных вещей и одежды работников. В связи с этим работники оставляли одежду и иные личные вещи в различных открытых и неохраняемых помещениях организации. У одного из работников были похищены сапоги. По данному факту возбуждалось уголовное дело, которое приостановлено в связи с невозможностью установить лицо, совершившее хищение. Работник обратился к руководителю организации с заявлением о выплате стоимости похищенных сапог. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, так как вина в похищении сапог лежит на лице, совершившем хищение. Правомерен ли отказ руководителя организации?

12. Работник обратился к руководителю организации с заявлением о выплате процентов на основании ст.236 ТК РФ за задержку выплаты заработной платы. В

удовлетворении заявления работнику отказано, так как вины организации в задержке заработной платы не имеется. Данная задержка произошла по причине несвоевременного перечисления средств за выполненную работу и оказанные организацией услуги. Правомерен ли отказ работодателя в выплате процентов за задержку заработной платы?

13. Работник на автомобиле организации в нерабочее время попал в дорожно-транспортное происшествие. В результате аварии автомашине, принадлежащей организации, причинен ущерб, значительно превышающий средний заработок работника. Виновным в совершении аварии признан водитель другого автомобиля, который принадлежал ему на праве личной собственности. Руководитель организации потребовал от работника полного возмещения ущерба, причиненного использованием автомобиля в нерабочее время. Правомерно ли требование руководителя организации?

14. Водитель автомобиля с целью спасти жизнь ребенка, выбежавшего на дорогу, свернул с проезжей части. В результате аварии автомобилю организации причинены существенные повреждения, и он не подлежит восстановлению. Из постановления следственных органов об отказе в возбуждении уголовного дела усматривалось, что водитель использовал единственную имеющуюся возможность спасти жизнь ребенка. Руководитель организации обязал работника возместить стоимость автомобиля. Правомерно ли требование руководителя организации?

15. Руководитель организации и работник заключили письменный договор о возмещении работнику ущерба, причиненного организации в результате дорожно-траспортного происшествия. Через месяц после его заключения работник обратился к руководителю организации с заявлением о расторжении договора, так как вина в совершении дорожно-транспортного происшествия не установлена, и он должен нести не полную, а ограниченную материальную ответственность. Руководитель организации отказал в удовлетворении заявления, поскольку договор является двухсторонней сделкой, и он не может быть, расторгнут в одностороннем порядке. Правомерен ли отказ руководителя организации?

16. Бригада материально-ответственных лиц в составе Угловой, Вдовиной и Коваленко допустила недостачу в сентябре в сумме 37 тыс. руб. Зарплата Угловой – 18 тыс. руб., Вдовиной – 15 тыс. руб., Коваленко – 8 тыс. руб. Коваленко полмесяца не работала. Определите суммы, которые должен возместить каждый член бригады. В каком порядке и в какой срок работодатель может взыскать ущерб? Какой установлен размер ежемесячных удержаний из заработной платы.

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работника к полной материальной ответственности.
2. Общие юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника.
3. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при определении ущерба, причиненного работником работодателю.
4. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при заключении с работником договора о полной материальной ответственности.
5. Юридически значимые обстоятельства, определяющие размер ущерба, причиненного работодателем имуществу работника в процессе трудовой деятельности.
6. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при привлечении работодателя к материальной ответственности за лишение работника возможности трудиться.
7. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при компенсации работнику морального вреда на основании норм трудового права.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
5. Виды и пределы материальной ответственности работника.
6. Полная материальная ответственность работника.
7. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
8. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.

Практическое занятие № 22

Наименование: Применение на практике норм трудового законодательства «Составление проекта договоров об индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности»

Цель работы: применение на практике норм трудового законодательства, формирование умений по составлению юридических документов

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

«Отлично» выставляется в случае, если документ выполнен аккуратно, все нормы указаны верно, записаны понятно и правильно.

«Хорошо» выставляется в случае, если документ содержит 1-2 неточности или недостаточно полно заполнен документ.

«Удовлетворительно» - в случае, если документ составлен неаккуратно, с многочисленными неточностями.

«Неудовлетворительно» - документ выполнена небрежно, имеет множество ошибок либо не заполнен.

Теоретические сведения:
По данной теме студенты должны знать порядок заключения письменных договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности (ст. 244, 245 ТК РФ). Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждены по поручению Правительства РФ постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85.

Оснащение:
Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Используя типовые формы договоров об индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заполните их.

Типовая форма договора
о полной индивидуальной материальной ответственности

_____ ,
(наименование организации)
далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя , действующего на основании _____
(фамилия, имя, отчество)
_____, с одной стороны, и _____
(устава, положения, доверенности) (наименование должности)
_____
_____ ,
(фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки,

применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй – у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:	Подписи сторон Договора:
Работодатель _____	_____
Работник _____	_____
Дата заключения Договора	М.П.

Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности

_____ ,
(наименование организации)

далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)

или его заместителя , действующего на основании _____
(фамилия, имя, отчество)

, с одной стороны, и члены коллектива (бригады) _____
(устава, положения, доверенности)

_____ ,
(наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения)

именуемые в дальнейшем “Коллектив (бригада)”, в лице руководителя Коллектива (бригадира) _____
(фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)

заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для _____ ,
(наименование вида работ)

а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по настоящему Договору.

II. Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

IV. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период _____ работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригадира).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:	Подписи сторон Договора:
Работодатель _____	_____
Руководитель Коллектива (бригадир) _____	_____
Члены Коллектива (бригады) _____	_____
_____	

Дата заключения Договора М.П.

Порядок выполнения работы:

Для составления проекта договоров об индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности используйте возможности СПС «Гарант», найдите в системе формы документов и заполните (недостающие сведения придумайте сами).

Контрольные вопросы:

1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?
2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности. Раскройте содержание каждого условия.
3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.
4. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.
6. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? в случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещение вреда в случае смерти работника (кормильца)?
7. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного: работнику; третьим лицам.
8. Что такое «моральный вред»? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?
9. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем. Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.
10. Какова материальная ответственность органов управления организации (Генерального директора; главного бухгалтера, членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.
11. При каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника перед работодателем.
12. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Определение размера причиненного ущерба.
2. Порядок взыскания ущерба.
3. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
4. Возможность снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
5. Материальная ответственность работодателя перед работником: – в результате незаконного лишения его возможности трудиться; – за ущерб, причиненный имуществу работника; – за задержку выплаты заработной платы.
6. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Практическое занятие № 23

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Защита трудовых прав работников»

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 7, ОК 8 ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

Студент должен иметь представление о способах и защиты трудовых прав работников. Обучаемому необходимо уяснить основные органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, сосредоточить внимание на понятии Федеральной инспекции труда (ст. 355 ТК РФ), принципах ее деятельности и основных полномочиях, а также правах и обязанностях должностных лиц Федеральной инспекции туда и их независимости. Следует знать о правах профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителей трудового законодательства, а также способах самозащиты трудовых прав работников.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. Государственный инспектор труда в ходе проверки обоснованности заявления Широковой А., инспектора отдела кадров, выявил нарушение трудового законодательства в виде лишения ее персональной надбавки в 2013 г., о чем 22 мая 2017 г. были составлены акт, протокол об административном правонарушении и выдано предписание. Содержанием предписания явилось: отменить приказ от 13 февраля 2017 г. № 35 о лишении Широковой А. персональной надбавки; выплатить ее в полном размере; выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере, не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы надбавки за каждый день просрочки; привлечь лицо, виновное в нарушении прав Широковой А., к дисциплинарной ответственности. Какие недостатки содержит

предписание, выданное государственным инспектором труда? Подготовьте аргументированное заключение.

2. 22 сентября 2016 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО "Лесные дали" выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их. По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО "Лесные дали" был подвергнут административной ответственности в виде штрафа.

Какие нарушения были допущены директором ООО "Лесные дали" в указанном случае? Является ли ООО "Лесные дали" субъектом административной ответственности? Какие виды проверок, осуществляемых органами государственной инспекции труда, вы знаете? Какой порядок защиты прав и законных интересов работодателя и руководителя организации может быть использован в рассматриваемом случае?

3. В ОАО "Ростехнология" органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства: отсутствует график отпусков; не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени); имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы. Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

4. Государственный инспектор труда применил к Савельевой, зам. директора по кадрам ОАО "Зеленстройсервис", меры административного воздействия в виде штрафа. Основанием послужило административное правонарушение, которое заключалось в следующем: 22 января 2017 г. в нарушение п. 15 Правил внутреннего трудового распорядка, утв. 1 марта 2014 г., не была выплачена заработная плата работникам; в нарушение графика отпусков, утв. 20 декабря 2016 г., ежегодный основной оплачиваемый отпуск Григорьеву В.С., слесарю ремонтно-строительного отдела, был предоставлен 23 ноября 2017 г. (вместо запланированного 1 июля 2017 г.). В каком порядке могут быть обжалованы действия государственного инспектора труда? Подготовьте от имени зам директора по кадрам аргументированную жалобу.

5. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая. Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.

3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.

4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».

5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Понятие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
2. Органы осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Какие меры правового воздействия могут предпринять государственные органы надзора и контроля в случае выявления нарушения трудовых прав работников?
4. Сущность контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства, содержащего нормы трудового права, осуществляемого органами профсоюза.
5. Полномочия органов федеральной инспекции труда.
6. Основные права и обязанности, ответственность государственных инспекторов труда.
7. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности, энергетический надзор, санитарно-эпидемиологический надзор, за ядерной и радиационной безопасностью.

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие и виды.
3. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.
4. Понятие и способы самозащиты работников.

Практическое занятие № 24

Наименование: Выполнение тестовых заданий по теме «Трудовые споры»

Цель работы: проверка теоретических знаний путем выполнения тестовых заданий.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3 - ОК 6, ОК 9

Форма контроля: проверка тестовых заданий

Критерии оценки:

Оценка знаний и умений осуществляется по бальной системе. За верно выполненное задание присваивается 1 балл. Оценка определяется исходя из формулы:

$$К = \frac{кол-во\ правильных\ ответов}{количество\ заданий} \cdot 100\%$$

Критерий (К)	Оценка
Не менее 90% правильных ответов	5
70-89% правильных ответов	4
50-69% правильных ответов	3

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать понятие и виды трудовых споров, основные принципы рассмотрения трудовых споров: демократизм, бесплатность, доступность и удобство для обращения в юрисдикционный орган; законность, гласность; быстрота разрешения: принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав. Обучаемый должен владеть информацией о подведомственности, ему следует хорошо знать, какими нормативными актами определяется подведомственность органов по рассмотрению трудовых споров (ст. 383–392 Трудового кодекса), а также принципы их деятельности. Обучаемый должен знать, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Следует знать какие органы рассматривают индивидуальные, а какие коллективные трудовые споры, а также порядок рассмотрения трудовых споров в данных органах.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь тетрадь для практических занятий и ручку.

Задания: Выполните тестовые задания

1. Индивидуальный трудовой спор – это:

а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

б) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем:

а) признается индивидуальным трудовым спором;

б) не признается индивидуальным трудовым спором.

3. Спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора:

а) признается индивидуальным трудовым спором;

б) не признается индивидуальным трудовым спором.

4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

а) только комиссиями по трудовым спорам;

б) только специализированными некоммерческими организациями;

в) только судами;

г) комиссиями по трудовым спорам и судами;

д) комиссиями по трудовым спорам, специализированными некоммерческими организациями и судами.
5. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:
а) работников (представительного органа работников) и/или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
б) только работников (представительного органа работников);
в) только работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
г) органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.
6. В комиссию по трудовым спорам входят:
а) равное число представителей работников и работодателя;
б) 1 представитель работодателя на 2 представителей работников;
в) 1 представитель работодателя на 3 представителя работников;
г) только представители работодателя;
д) только представители работников.
7. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются:
а) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем;
б) представительным органом работников из своего состава;
в) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.
8. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам:
а) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем;
б) представительным органом работников из своего состава;
в) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.
9. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:
а) в десятидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
б) в пятнадцатидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
в) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
г) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
д) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
10. После принятия решения комиссией по трудовым спорам, надлежаще заверенные копии данного решения вручаются работнику и руководителю организации:
а) в день принятия решения;
б) в течение 2-х дней со дня принятия решения;
в) в течение 3-х дней со дня принятия решения;
г) в течение 5-ти дней со дня принятия решения;
д) в течение 10-ти дней со дня принятия решения.
11. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:
а) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;
б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;

в) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;
д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.
12. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):
а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;
б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;
в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;
г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.
13. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):
а) в течение 10-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
б) в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
в) в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
г) в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
д) в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
14. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:
а) в течение 10-ти дней со дня со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
в) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
15. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:
а) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
б) в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
в) в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
г) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
д) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба.
16. Работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты:
а) только пошлин;
б) только судебных расходов;
в) пошлин и судебных расходов.
17. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:
а) немедленному исполнению;
б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;

в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;
д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.
18. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:
а) выносит определение о наложении на работодателя штрафа;
б) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ;
в) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.
19. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора:
а) не допускается;
б) допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах;
в) допускается во всех случаях.

Порядок выполнения работы:

Внимательно прочитайте условия тестового задания и дайте правильные ответы.

Контрольные вопросы:

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. Каковы критерии подразделения трудовых споров на виды?
3. Какова подведомственность трудовых споров?
4. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
5. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
6. Каков порядок исполнения решения по индивидуальным трудовым спорам?
7. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Классификация трудовых споров.
3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
4. Принципы рассмотрения трудовых споров 9. Подведомственность трудовых споров.
5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров:
а) в КТС
б) в суде.
6. Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды.
7. Порядок разрешения коллективных трудовых споров:
а) примирительной комиссией;
б) с участием посредника;
в) в трудовом арбитраже.
8. Забастовка. Реализация права на забастовку.
9. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.

Практическое занятие № 25

Наименование: Анализ и решение юридических проблем в сфере трудовых отношений по теме «Трудовые споры». Применение на практике норм трудового законодательства «Составление проекта решения Комиссии по трудовым спорам». Анализирование и подготовка предложений по урегулированию трудовых споров

Цель работы: закрепление теоретических знаний путем решения практических ситуаций и формирование у обучающихся умений использовать нормативно-правовые акты.

Количество часов: 2 час

Коды формируемых компетенций: ОК 1, ОК 2, ОК 3- ОК 7, ОК 8 ОК 9

Форма контроля: проверка отчета

Критерии оценки:

- оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Теоретические сведения:

По данной теме студенты должны знать понятие и виды трудовых споров, основные принципы рассмотрения трудовых споров: демократизм, бесплатность, доступность и удобство для обращения в юрисдикционный орган; законность, гласность; быстрота разрешения: принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав. Обучаемый должен владеть информацией о подведомственности, ему следует хорошо знать, какими нормативными актами определяется подведомственность органов по рассмотрению трудовых споров (ст. 383–392 Трудового кодекса), а также принципы их деятельности. Обучаемый должен знать, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Следует знать какие органы рассматривают индивидуальные, а какие коллективные трудовые споры, а также порядок рассмотрения трудовых споров в данных органах.

Оснащение:

Для выполнения практической работы студент должен иметь автоматизированное рабочее место с доступом к СПС «Гарант».

Задания: Решите представленные ниже ситуации.

1. В КТС, куда обратился 21 июня техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора. Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

3. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей.

Согласно действующему Положению указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров. Как Вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

4. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев, студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время. Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

5. Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

6. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2016 г. подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

7. Член кооперативного предприятия Яковлев работал в качестве машиниста бульдозера. Постановлением правления кооператива он был исключен из членов кооператива с 1 июля 1997 г. по собственному желанию. 20 августа 2009 г. он обратился в

суд с иском о восстановлении в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

Судом было вынесено решение о восстановлении Яковлева в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула. В жалобе правления кооперативного предприятия, направленной в областной суд, указывалось, что действующим законодательством и уставом данного кооператива не предусматривается выплата доли дохода за дни вынужденного прогула в случае восстановления исключенного члена кооператива, в связи с чем представители правления просили отменить решение суда об оплате времени вынужденного прогула. Обоснована ли жалоба правления кооперативного предприятия? Какое решение вынесет областной суд?

8. Макаров работал заведующим Центра восстановительного лечения для детей с бронхолегочной патологией при Детской городской больнице. Приказом главного врача указанной больницы он был уволен с работы, согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Макаров обратился в суд, аргументируя свою позицию тем, что нарушения своих трудовых обязанностей он не допускал. При этом он утверждал, что главный врач больницы нарушил требования трудового законодательства, увольняя его как руководителя, каковым он не является.

Представитель ответчика утверждал, что Макаров не справляется со своими обязанностями, а нарушения этих обязанностей выражаются в непринятии мер по устранению недостатков в деятельности вверенного ему Центра. Не соглашаясь с данными утверждениями, Макаров представил в суд разработанные им программы, иные документы, подтверждающие успешность применяемых им методов реабилитации и оздоровления.

Как Вы считаете, правильно уволен Макаров и какое решение вынесет суд?

9. На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли Вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

10. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался.

Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

11. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО "Сибмашзавод" между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за

ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия. В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

12. Трудовой коллектив Гидрографической базы выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией заработной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было. На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бессрочную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая.

Начальник Гидрографической базы обратился в краевой суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылался на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в г. Норильск, по участку пути, обслуживаемому базой. Как, по Вашему мнению, может быть разрешен подобный конфликт? Какое решение Вы бы вынесли на месте судьи?

13. 12 марта 2017 года в комиссию по трудовым спорам обратился Сидоров И.А. с требованием рассмотреть индивидуальный спор, возникший между ним и ООО «Февраль». В заявлении Сидоров указал, что согласно трудовому договору, заключенному от 12 января 2017 года № 56 ему полагается выплата заработной платы (оклад и премиальная часть) за январь и февраль 2017 г. в размере 230 567,67 руб, в отсутствие на то юридических оснований. Решите дело по существу. Подготовьте проект решения Комиссии по трудовому спору.

РЕШЕНИЕ
комиссии по трудовым спорам
Общества с ограниченной ответственностью «Февраль»

г. Чебоксары *«09» марта 2017года*

Комиссия по трудовым спорам ***Общества с ограниченной ответственностью «Февраль»*** на заседании, состоявшемся «09» марта 2017 г., в составе:

- ***председателя комиссии Иванова Ивана Ивановича;***
- ***секретаря комиссии Петрова Петра Петровича;***
- ***Севостьяновой Анны Михайловны;***
- ***Архиповой Ирины Валерьевны***

рассмотрела индивидуальный трудовой спор между ***Сидоровым Игорем Анатольевичем***, работающим в должности ***начальника отдела информационной поддержки*** в (далее - Работник) и ***Обществом с ограниченной ответственностью «Февраль».***

Интересы Работника на заседаниях комиссии по трудовым спорам представлял Работник лично.

Интересы ***Общества с ограниченной ответственностью «Февраль»*** на заседаниях комиссии по трудовым спорам представлял ***заместитель генерального директора Потапов Сергей Антонович***, действующий на основании ***доверенности от 12.03.2016 № 4567-н.***

В комиссию по трудовым спорам ***Общества с ограниченной ответственностью «Февраль» «07» марта 2017г.*** поступило заявление Работника, входящий номер ***3456-к***, к которому прилагались следующие документы:

- ***копия трудового договора между ООО «Февраль» и Сидоровым И.А;***
- ***выписка с личного счета Сидорова И.А. за период с 30.12.2016 по 02.03.2017г.;***
- ***копия расчетного листка Сидорова И.А. за январь 2017г.;***
- ***копия расчетного листка Сидорова И.А. За февраль 2017г.***

Сущность спора, возникшего между ***ООО «Февраль»*** и работником, согласно упомянутому заявлению, состоит в ***неуплате со стороны работодателя предусмотренных трудовым договором между ООО «Февраль» и Сидоровым И.А. оклада и премиальной части в полном объеме за январь и февраль 2017 г. в отсутствие на то юридических оснований. На момент рассмотрения настоящего спора задолженность ООО «Февраль» перед работником составляет 230 567,67 руб.***

По письменному требованию комиссии по трудовым спорам ***ООО «Февраль»*** были представлены следующие документы:

табель учета рабочего времени Работника за период с 01.01.2017 по 28.02.2017г.;
объяснительная Потаповой Г.И., начальника службы кадров ООО «Февраль»;
объяснительная Игнашевой П.И., бухгалтера по начислению заработной платы ООО «Февраль»;
выписка с расчетного счета ООО «Февраль» за период с 01.01.2017 по 01.03.2017г.;
выписка из штатного расписания ООО «Февраль»;
табель расчета заработной платы за январь 2017г.;
табель расчета заработной платы за февраль 2017г.

По соглашению между представителями работодателя и профсоюза комиссия по трудовым спорам приняла следующее мотивированное решение:

руководствуясь ст. 136, 382, 385, 395 ТК РФ, обсудив заявление работника, пояснения заместителя генерального директора ООО «Февраль» Потапова С.А., начальника службы кадров Потаповой Г.И., бухгалтера по начислению заработной платы Игнашевой П.И., которые признали указанную сумму задолженности по заработной плате комиссия по трудовым спорам решила:

- ***признать требования Сидорова И.А. по выплате задолженности по заработной плате за январь, февраль 2017 года в сумме 230 567,67 рублей законными, обоснованными и подлежащими удовлетворению.***
- ***работодателю ООО «Февраль» выплатить задолженность по заработной плате в сумме 230 567,67 рублей.***
- ***выдать Сидорову И.А. удостоверение Комиссии по трудовым спорам на получение задолженности по заработной плате за январь, февраль 2017 года в сумме 230 567,67 рублей.***

Результаты голосования (количество голосов):
За: ***4*** Против: ***0*** Воздержался: ***0***

Подписи:

Председатель комиссии: _____/***Иванов И.И.***/
(подпись)

Секретарь комиссии: _____/***Петров П.П.***/
(подпись)

Члены комиссии: _____/***Севостьянова А.М.***/
(подпись)

_____/***Архипова И.В.***/
(подпись)

М.П. комиссии

Копию решения Комиссии по трудовым спорам на руки получил:

Сидоров Игорь Анатольевич
подпись
10.03.2017г.

Потапов Сергей Антонович
подпись
10.03.2017г.

Порядок выполнения работы:

Для решения практической ситуации вам необходимо:

1. Установить характер и вид возникших правоотношений;
2. Определить круг нормативно-правовых актов, подлежащих применению с учетом характера и видов выявленных правоотношений.
3. Определить теоретические основы решения ситуации. Составить перечень источников необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения юридической ситуации.
4. Определить круг материалов судебной практики по данной категории дел по принцип: «если не нашел ответ в законе – необходимо обратиться к судебной практике»; «если закон требует пояснений – поясни его примером из судебной практики».
5. Обоснование решения спора и ответов на поставленные вопросы:

а) Формулировка основных положений в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснование их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильное расположение их.

б) краткое и четкое формулирование промежуточных выводов (по отдельным вопросам), а затем итоговых выводов (они должны совпадать с ответами на поставленные в юридической ситуации вопросы).

Контрольные вопросы:

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. Укажите, в зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды.
3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
5. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
6. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд? В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?
7. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?

8. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
9. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
10. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Основные вопросы (направления) подготовки:

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Классификация трудовых споров.
3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
4. Принципы рассмотрения трудовых споров
5. Подведомственность трудовых споров.
6. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров:
7. а) в КТС,
8. б) в суде.
9. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.