



автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования Центросоюза Российской Федерации
«Сибирский университет потребительской кооперации»
Забайкальский институт предпринимательства

Методические указания и задания
по выполнению практических
и самостоятельных работ
по дисциплине:

ОП.11 Трудовое право

для обучающихся
среднего профессионального образования
по специальности
40.02.02 Правоохранительная деятельность

Чита
2023

Методические указания и задания по выполнению практических и самостоятельных работ по дисциплине «Трудовое право» для обучающихся среднего профессионального образования по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность / [сост. Е.Ю. Мальцева, старший преподаватель кафедры права]; АНОО ВО Центросоюза ЗИПСибУПК. – Чита, 2023. – 23 с.

Рецензент: О.А. Липич, канд.юрид.наук, доцент, заведующая кафедрой права

Методические указания и задания утверждены и рекомендованы к использованию в учебном процессе кафедрой права, протокол от 25 января 2023 г. № 6.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
2. Темы и их краткое содержание.....	5
3. Методические указания и задания к практическим занятиям и самостоятельной работе.....	8
4. Список рекомендуемой литературы.....	20
5. Перечень информационных ресурсов	21
6. Учебно-методическое обеспечение.....	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дисциплина «Трудовое право» отнесена к профессиональному циклу, общепрофессиональных дисциплин учебного плана подготовки обучающихся по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении курсов: основы философии, теории государства и права, административного права и др.

Методические указания и задания к практическим занятиям и самостоятельной работе по дисциплине «Трудовое право» предназначены для работы обучающихся на практических занятиях, самостоятельного изучения дисциплины на основе литературных источников и нормативных актов.

Целью изучения учебной дисциплины «Трудовое право» являются приобретение обучающимися по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность», базовых теоретических и практических знаний в области трудового права.

Исходя из цели, в процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи:

Важнейшими задачами изучения программы являются:

- изучение ключевых понятий и институтов трудового права;
- ознакомление со сложившейся практикой применения норм трудового законодательства;
- приобретение и закрепление практических навыков по использованию нормативного материала, составлению трудовых договоров и других документов.

В методической разработке предложены вопросы для самоподготовки, задачи и методические указания по их выполнению. Выполнение предложенных заданий позволит сориентировать обучающихся на решение практических задач.

2. ТЕМЫ И ИХ КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие и предмет трудового права. Метод трудового права: понятие и особенности. Система трудового права. Место трудового права в общей системе права. Тенденции развития трудового права..

Тема 2. Источники трудового права

Понятие и виды источников трудового права. Особенности системы источников трудового права. Общая характеристика Трудового кодекса РФ как основного источника трудового права. Единство и дифференциация норм трудового права. Локальные нормативные акты в системе источников трудового права. Роль судебных актов по вопросам регулирования трудовых отношений. Действие трудового законодательства во времени, пространстве и по кругу лиц.

Тема 3. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права; Граждане как субъекты трудового права. Юридические лица как субъекты трудового права. Профсоюзные организации как субъекты трудового права;

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Понятие, виды и формы занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости. Гарантии материальной и социальной поддержки безработных.

Тема 5. Трудовой договор

Понятие, признаки и значение трудового договора. Отличие его от смежных договоров, связанных с трудом. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Заключение и оформление трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовые книжки. Понятие и основания изменения трудового договора.

Понятие перевода на другую работу. Отличие перевода на другую работу от перемещения. Классификация переводов. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. Отстранение от работы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям,

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

Понятие и значение рабочего времени. Нормы рабочего времени. Виды рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Отличие от совмещения. Режим рабочего времени. Учет рабочего времени. Понятие и значение времени отдыха. Виды времени отдыха. Понятие и классификация отпусков. Право работника на основной ежегодный отпуск. Дополнительные ежегодные отпуска. Порядок предоставления ежегодного отпуска.

Тема 7. Оплата и нормирование труда

Понятие, признаки и состав заработной платы. Функции заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы. Соотношение международного, централизованного и локального регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии работникам по оплате труда. Системы заработной платы и ее формы. Тарифная система оплата труда и ее элементы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда. Исчисление средней заработной платы. Цели и порядок нормирования труда работников. Виды норм труда и их применение для различных категорий работников.

Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда и трудового распорядка. Методы обеспечения дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд. Премия: понятие, виды, порядок выплаты. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды. Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной

ответственности. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятия и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Виды материальной ответственности. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой имущественной ответственности. Понятие и случаи наступления материальной ответственности работодателя. Порядок возмещения ущерба работодателем. Основания и условия материальной ответственности работников. Обстоятельства, исключающие наступление материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности работников. Договоры о полной материальной ответственности. Определение размера причиненного работником ущерба, порядок его взыскания.

Тема 10. Охрана труда

Понятие охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены и его гарантии. Организация охраны труда. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда работников. Правила охраны труда лиц, нуждающихся в особой социальной защите. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения

Общая характеристика способов защиты трудовых прав. Самозащита работниками своих трудовых прав. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Понятие, предмет, стороны трудовых споров. Классификация трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Примириительные процедуры при разрешении коллективных споров. Правовое регулирование забастовки.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКОЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Самостоятельная работа является одним из видов учебной деятельности обучающихся, способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине проводится на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию (перечень заданий приведен ниже). Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя без его непосредственного участия для обучающихся очной и заочной форм обучения.

Основными видами аудиторной самостоятельной работы являются:

- обсуждение теоретических вопросов и решение практических задач по темам дисциплины;
- работа с литературой и другими источниками информации, в том числе электронными.

Решение задач осуществляется на практических занятиях в соответствии с графиком учебного процесса. Для подготовки к практическому занятию обучающиеся должны изучить соответствующую главу основного учебного пособия, рекомендованную специальную литературу и нормативные акты. Кроме того, необходим самостоятельный поиск и подбор литературы, включая монографии и журнальные публикации, информацию из сети Интернет.

Практическая задача должна иметь четкую формулировку, к ней должны быть поставлены вопросы, ответы на которые необходимо найти и обосновать. Критерии оценки правильности решения задачи должны быть известны всем обучающимся.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультацию с определением цели задания, его содержания, сроков выполнения, ориентировочного объема работы, основных требований к результатам работы, критериев оценки, форм контроля и перечня литературы. В процессе консультации преподаватель предупреждает о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы могут быть:

- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками, нормативно-правовой документацией;
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции (обработка текста);
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов;
- решение задач.

При выполнении внеаудиторной самостоятельной работы обучающийся имеет право обращаться к преподавателю за консультацией с целью уточнения задания, формы контроля выполненного задания. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проводиться в письменной, устной или смешанной форме.

3.1. Вопросы для самоподготовки по темам дисциплины

Tema 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1. Понятие отрасли трудового права;
2. Понятие труда и его характерные признаки;
3. Понятие предмета трудового права, характерные черты;
4. Понятие метода правового регулирования трудовых отношений и его основные признаки;
5. Понятие системы трудового права, ее составные части;

Tema 2. Источники трудового права

6. Понятие и виды источников трудового права;
7. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц;

Tema 3. Субъекты трудового права

8. Понятие и классификация субъектов трудового права;
9. Граждане как субъекты трудового права;
10. Юридические лица как субъекты трудового права;
11. Трудовой коллектив как субъект трудового права;
12. Профсоюзные организации как субъекты трудового права;

Tema 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

13. Государственная политика в области занятости;
14. Понятие занятости, подходящей работы;
15. Формы занятости;
16. Федеральная служба по труду и занятости, ее полномочия;
17. Понятие и правовой статус безработного;
18. Порядок признания граждан безработными;
19. Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам;

Тема 5. Трудовой договор

20. Понятие и значение и виды трудового договора;
21. Стороны трудового договора;
22. Содержание трудового договора;
23. Испытание при приеме на работу;
24. Срок трудового договора;
25. Порядок заключения трудового договора;
26. Оформление приема на работу;
27. Документы, необходимые при приеме на работу;
28. Трудовая книжка, как основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника;
29. Изменение трудового договора;
30. Понятие и виды переводов;
31. Отстранение от работы;
32. Прекращение и расторжение трудового договора;
33. Понятие персональных данных работника, обработка данных, передача;
34. Защита персональных данных работника;

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

35. Понятие и виды режимов рабочего времени, порядок установления;
36. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочная работа;
37. Работа в ночное время;
38. Понятие и виды времени отдыха;
39. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления;
40. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска;
41. Дополнительные отпуска: виды, порядок предоставления;
42. Отпуск без сохранения заработной платы;

Тема 7. Оплата и нормирование труда

43. Методы правового регулирования заработной платы;
44. Понятие, функции, формы, системы заработной платы;
45. Порядок и сроки выплаты заработной платы;
46. Ограничение удержаний из заработной платы;
47. Компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты;
48. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;

Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

49. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда;
50. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав дисциплинарного проступка;
51. Понятие, виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий;

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

52. Понятие и условия привлечения к материальной ответственности;
53. Материальная ответственность работодателя перед работником в связи с нарушением трудовых прав работника (права на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.);
54. Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие,

Тема 10. Охрана труда

55. Понятие, содержание и значение охраны труда;
56. Система нормативно - правовых актов по охране труда;
57. Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда;
58. Организация охраны труда;
59. Гарантии работников в области охраны труда;
60. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения

61. Трудовые споры: понятие, виды, условия и причины возникновения;
62. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС), в суде;
63. Самозащита трудовых прав и ее формы;

64. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров;

3.2. Задачи для практических занятий и самостоятельной работы

При выполнении практической части задания необходимо формулировать четкий и полный ответ в соответствии с вопросами, поставленными в задаче. Решение задачи в обязательном порядке аргументируется со ссылкой на статьи нормативного источника.

Тема 1. Предмет, метод и система российского трудового права.

1. Гр-н Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании «соглашения о выполнении работы» без указания срока его действия для выполнения работы по должности «слесарь-ремонтник». *Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?*

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод был ликвидирован как

государственное предприятие, все имущество в порядке приватизации передано в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО) «Монолит», 100 % акций которого принадлежат государству.

Правомерно ли увольнение инженера? В какой орган возможно обжаловать увольнение?

4. 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?

Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите на обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:

Тема 2. Источники трудового права.

В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные (общие) положения и обязательственные (относительные) условия. *Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите на обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:*

Общие положения

Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем организации.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя.

Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.

Содействие в обеспечении занятости работников

Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим

неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.

При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.

Стороны договорились, что преимущественное право оставаться на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (за 3 и менее лет до пенсионного возраста); лица, совмещающие работу с обучением в аспирантуре учебного заведения высшего образования.

Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет – 125% среднего месячного заработка.

Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.

Специальные гарантии работников

Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере ... рублей в месяц, на транспортные расходы — ... рублей в месяц.

Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.

Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.

Тема 3. Субъекты трудового права.

1. 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 граждане?

2. 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?

3. Назовите особенности возникновения трудовых правоотношений, в которых одной из сторон является:

- генеральный директор акционерного общества;
- лицо, принимаемое на работу по совместительству;
- преподаватель кафедры вуза;
- 14-летний подросток, работающий курьером в летний период;
- иностранный гражданин.

Ответ обоснуйте ссылками на нормы закона.

4. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

1. Работник, длительное время не получавший доход, обратился в службу занятости с заявлением о признании его безработным. Работнику было отказано в этом, т.к. он состоял в трудовых отношениях с организацией, работники которой в течение шести месяцев находились в отпуске без сохранения заработной платы.

Какие юридически значимые обстоятельства входят в понятие занятого гражданина? Правомерен ли отказ органа службы занятости? Какие нормативно-правовые акты следует применить к данным отношениям?

2. Гражданину отказали в регистрации в качестве безработного, поскольку он отказался от двух вариантов подходящей работы, которая носила временный характер. Гражданин обжаловал действия службы занятости в судебном порядке. Свое заявление он обосновал нарушением принципа свободы труда, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ, поскольку заключение трудового

договора является его правом. Суд отказал в удовлетворении заявления гражданина.

Какая работа является подходящей?

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Проанализируйте сложившуюся ситуацию и предложите решение данной проблемы

3. Гражданину приостановили выплату пособия по безработице в связи с отказом от двух вариантов подходящей работы. При этом второй вариант был связан с работой в другом населенном пункте.

Приостановление выплаты пособия является правом или обязанностью службы занятости?

Каковы основания для приостановления выплаты пособия по безработице?

Правомерны ли действия органов службы занятости?

Проанализируйте сложившуюся ситуацию и предложите решение данной проблемы

Тема 5. Трудовой договор.

1. При приеме на работу на Новосибирский завод химконцентратов от Воробьевой и Орлова соответственно на должности экономиста и инженера цеха удобрений работодатель потребовал следующие документы:

- а) паспорт,
- б) трудовую книжку,
- в) диплом об окончании вуза,
- г) справку о состоянии здоровья,
- д) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование работодателя?

При ответе сошлитесь на нормативно-правовые акты , регулирующие отношения , возникающие при приеме на работу.

2. Никитин был уволен с работы по истечении срока трудового договора. Оспаривая законность увольнения, Никитин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате за время вынужденного прогула. В исковом заявлении он указал, что пятилетний срок трудового договора истек 1 сентября, он продолжал работать до 15 сентября, когда был издан приказ об увольнении. Поскольку трудовые отношения фактически продолжались 15 дней, работодатель неправильно уволил его в п. 2 ст. 77 ТК РФ.

Какие виды трудовых договоров известны?

Законно ли увольнение Никитина?

Составьте исковое заявление от имени Никитина.

3. Инженер Семенов был принят на станкостроительный завод, но через 20 дней его уволили как не выдержавшего испытания без выплаты выводного пособия. Семенов возражал против увольнения на том основании, что в трудовом договоре не сказано об испытательном сроке.

Считается ли Семенов принятым на работу с испытательным сроком?

Законно ли увольнение Семенова? Какие нормы трудового законодательства необходимо применить к данным отношениям?

4. 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?

5. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

Составьте проект срочного трудового договора.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха.

1. В связи с отсутствием объема работ руководитель организации установил своим приказом неполное рабочее время работникам организации. Работники обратились в юридический отдел с просьбой дать разъяснение о законности действий руководителя по установлению неполного рабочего времени. Одновременно работники просили оплатить время, на которое работодатель сократил рабочую неделю, как простой не по их вине. *Правомерны ли действия работодателя? Соответствуют ли требования работников законодательству?*

2. Гражданину Пуговкину по его просьбе был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа при пятидневной рабочей неделе. При предоставлении Пуговкину ежегодного оплачиваемого отпуска, его продолжительность была сокращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Считая, что его права нарушены, Пуговкин обратился в федеральную инспекцию по труду.

Дайте консультацию, подготовьте предложение по урегулированию спора.

3. Слесарь ООО «Водоканал» Колесов по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Работодатель отказал, мотивируя тем, что в течение этих шести месяцев работник полтора месяца находился на лечении.

Какие периоды времени входят в стаж, дающий право на отпуск?

Правомерен ли отказ работодателя?

Тема 7. Оплата и нормирование труда.

1. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;
- б) принятие и изменение норм труда и сделных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию?

Определите позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

Подготовьте проект коллективного договора.

2. Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе — первичной профсоюзной организации.

Правомерны ли возражения работников?

3. Старший инженер по организации и нормированию труда строительного концерна Кузнецов был направлен в командировку сроком на 5 дней в г. Ноябрьск для обмена опытом работы. По истечении срока командировки работник своевременно не представил в бухгалтерию организации авансовый отчет о затратах на командировку, в то время как за ним, по расчетам бухгалтерии, оставалась задолженность в размере 2400 рублей, исходя из суммы аванса, выданного ему на командировочные расходы. При получении очередной заработной платы указанная сумма была полностью удержанна из заработной платы работника по распоряжению руководителя организации.

Правомерно ли поступил руководитель организации в данной ситуации

Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. За виновное неисполнение трудовых обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Буянову выговор и оштрафовал его на пять минимальных оплат труда.

Законны ли действия директора мастерской?

Подготовьте проект приказа об объявлении выговора.

2. Работник Вольнов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник отсутствовал на работе более четырех часов, администрация уволила его за прогул.

Что понимается под прогулом? Права ли администрация?

3. 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?

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Водитель автобазы № 66 Крестовский по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним автомобиль для перевозки грузов граждан. В результате случившейся по его вине аварии автомобиль автобазы и частный дом были повреждены. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту дома и автомобиля. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, т.к. автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза

обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Крестовского причиненного ущерба и упущеной выгоды.

Каковы основания для привлечения работника в материальной ответственности и порядок возмещения ущерба?

Подлежит ли удовлетворению иск автобазы?

2. С работниками склада готовой продукции Беловой, Желтовой, Красновой и Черновой был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача на сумму 7100000 руб. Средняя заработка платы Беловой составляет 14000 руб., Желтовой – 13500 руб., Красновой – 13700 руб., Черновой – 13400 руб.

Подготовьте исковое заявление о взыскании задолженности.

3. Слесарь Иззатов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Иззатов, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Иззатов указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания?

Должен ли Иззатов нести материальную ответственность?

Тема 10. Охрана труда.

1.Химик-аналитик Свиридов принят на работу в цех с вредными условиями труда. Он попросил разъяснить, какие дополнительные права и льготы будут ему предоставлены в соответствии с действующим законодательством.
Подготовьте разъяснения действующего трудового законодательства.

2. На специализированное предприятие был принят на работу инвалид II группы Хромов, который попросил разъяснить, какие льготы в области охраны труда предоставляются инвалидам.
Подготовьте разъяснения действующего трудового законодательства.

3. Токарю Машкову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Домогарову сделано замечание за отказ от медицинского осмотра. Через три дня Машков снова был замечен работающим без защитных очков, а Домогаров вновь отказался проходить медицинский осмотр. Машков был членом профсоюза, а Домога Домогаров нет. Администрация предприятия обратилась в профком для получения согласия на увольнение Машкова и Домогарова по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия администрации?

4. Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке он работать не будет, т.к. это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены, иначе будет сорвано производственное задание, и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае отказа. *Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья?*

5. Государственный инспектор труда Малышевский прибыл на завод «Салют», выпускающий зенитно-ракетные комплексы, с целью проведения проверки. Однако сотрудники охраны не пустили его на предприятие. По просьбе Малышевского ему дали возможность связаться с заместителем директора завода, но тот подтвердил правомерность действий охраны, мотивируя тем, что у инспектора нет соответствующего допуска и, кроме того, время проверки не было заранее согласовано с руководством предприятия.

Правомерны ли действия сотрудников охраны и администрации завода?

Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения.

1. На общем собрании работников АО было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Каков порядок формирования КТС? Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации

2. Инженер Сахидзе обратился в КТС с жалобой на директора завода, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае успешного освоения нового вида продукции. До подачи заявления Сахидзе говорил с директором по этому вопросу, но тот, не отрицая своего обещания, сказал, что пока повысить заработную плату не может из-за плохого финансового положения предприятия.

Какие вопросы относятся к компетенции КТС? Какое решение должна принять КТС?

3. Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной

Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы. Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылался на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд? Проанализируйте ситуацию и подготовьте предложение по урегулированию спора.

4. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

4.1 Основная учебная литература

1. Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-430975>
2. Трудовое право : учебник для СПО / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 382 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06973-0. -Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-433578>

4.2.Дополнительная учебная литература

3. Трудовое право: учебник для СПО/ Головина С. Ю., Кучина Ю. А. ; Под общ. ред. Головиной С.Ю. -3-е изд.пер. и доп.-М.:Издательство Юрайт,2019.- 313 с.-(Серия:Профессиональное образование).- ISBN 978-5-534-10249-1.- Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-433307>

4.3.Нормативные документы

4. КОНСТИТУЦИЯ Российской Федерации : Принята всенар.голосованием 12 дек.1993г. - М. : Гном-пресс, 1996. - 62с.
- 5.Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.4
6. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями, вступающими в силу с 1-го сентября 2017 года): Справочник - Ставрополь:Энтропос, 2017. - 324 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=1004211>

5. Современные профессиональные базы данных и информационные ресурсы сети Интернет

- Научная электронная библиотекаwww.elibrary.ru
- Генеральная прокуратура РФ: www.genproc.gov.ru
- Кодекс: www.kodeks.ru
- Официальный интернет-портал правовой информации: www.pravo.gov.ru
- Роспотребнадзор: www.rospotrebnadzor.ru
- Электронно-библиотечная система: www.znanium.com
- Официальный сайт информационно-правового портала «КонсультантПлюс»www.consultant.ru
- Официальный сайт информационно-правового портала «Гарант»www.garant.ru

Перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем

- Microsoft Power Point 2010,
- Microsoft Windows 7,
- Microsoft Windows 8
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочно-правовая система «Руслан»

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

№ п/п	Темы дисциплины	Перечень учебно-методических материалов
1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права	1,2,3
2.	Источники трудового права	1,2,3,4,6
3.	Субъекты трудового права	1,2,3,4,5,6
4.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	1,2,3,4,6
5.	Трудовой договор	1,2,3,4,5,6
6.	Рабочее время и время отдыха	1,2,3,4,6
7.	Оплата и нормирование труда	1,2,3,4,6
8.	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	1,2,3,4,6
9.	Материальная ответственность сторон трудового договора	1,2,3,4,6
10.	Охрана труда	1,2,3,4,6
11.	Трудовые споры и порядок их разрешения	1,2,3,4,6