

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «МГТУ»)

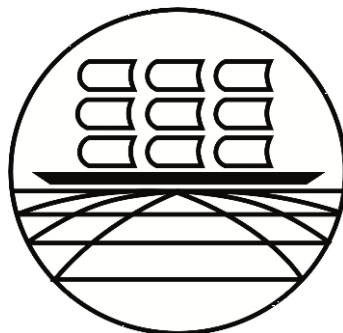
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГБОУ ВО «МГТУ»

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник ММРК им. И.И. Месяцева  
ФГБОУ ВО «МГТУ»

  
И.В. Артеменко

(подпись)

«31» августа 2019 г.



## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

учебной дисциплины ОП.06 Правовые основы профессиональной деятельности  
программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)  
специальности 35.02.09 Ихтиология и рыбоводство  
по программе базовой подготовки  
форма обучения: очная

Мурманск  
2019

**Рассмотрено и одобрено на заседании**

Методической комиссией преподавателей  
дисциплин профессионального цикла  
отделения навигации и связи

Председатель МК

Коношенко Ю.С.

Протокол от 29 мая 2019 г.

**Разработано**

на основе ФГОС СПО по специальности  
35.02.09 Ихтиология и рыбоводство,  
утвержденного приказом Министерства  
образования и науки РФ от 07.05.2014 N 458

Автор (составитель): Коношенко Ю.С., преподаватель «ММРК имени И.И. Месяцева»  
ФГБОУ ВО «МГТУ»

## Введение

**1.1 Методические указания для практической работы учебной дисциплины** Правовые основы профессиональной деятельности разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 35.02.09 Ихтиология и рыбоводство базовой подготовки, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.05.2014 N 458; учебного плана очной формы обучения, утвержденного 31.05.2019 г.

### **1.2 Цели и задачи самостоятельной работы –**

**Основными целями и задачами** самостоятельной работы по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» являются:

- закрепление теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков и умений по отдельным темам курса. Наряду с формированием умений и навыков в процессе практических занятий обобщаются, систематизируются, углубляются и конкретизируются теоретические знания, вырабатывается способность и готовность использовать теоретические знания на практике, развиваются интеллектуальные умения и ключевые компетенции

### **1.3 Требования к результатам освоения:**

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

У1 – использовать нормативные правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность;

У2 – защищать свои права в соответствии с действующим законодательством;

**знать:**

З1 – основные положения Конституции Российской Федерации;

З2 – права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;

З3 – понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;

З4 - дисциплинарную и материальную ответственность работника;

З5 – права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

Процесс изучения дисциплины Правовые основы профессиональной деятельности направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС СПО (табл. 1).

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС СПО (табл. 1).

Таблица 1 Компетенции, формируемые дисциплиной Правовые основы профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС СПО

Код компетенции	Содержание компетенции	Требования к знаниям, умениям, практическому опыту
-----------------	------------------------	--

ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 6.	Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 7.	Брать ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	У 1- У2, 31 – 35
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 1.1.	Проводить гидрологические исследования на рыбохозяйственных водоемах.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 1.2.	Оценивать состояние ихтиофауны	У 1- У2, 31 – 35
ПК 1.3.	Систематизировать и обрабатывать ихтиологический материал.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 1.4	Отбирать и обрабатывать гидробиологические и гидрохимические пробы.	
ПК 2.1.	Формировать, содержать и эксплуатировать ремонтно-маточное стадо.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 2.2.	Выращивать посадочный материал.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 2.3.	Выращивать товарную продукцию пожара и при тушении пожара.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 2.4.	Разводить живые корма.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 2.5.	Организовать перевозку гидробионтов.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 2.6.	Эксплуатировать гидротехнические сооружения и технические средства рыбоводства и рыболовства.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 2.7.	Проводить диагностику, терапию и профилактику заболеваний гидробионтов.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 3.1.	Организовывать и выполнять работы по поддержанию численности и рациональному использованию ресурсов гидробионтов во внутренних водоемах.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 3.2.	Выполнять работы по охране и рациональному использованию ресурсов среды обитания гидробионтов.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 3.3.	Организовывать и регулировать любительское и спортивное рыболовство.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 3.4.	Обеспечивать охрану водных биоресурсов и среды их обитания от незаконного	У 1- У2, 31 – 35

	промысла.	
ПК 4.1.	Планировать работу участка.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 4.2.	Организовывать выполнение работ и оказание услуг в области рыбоводства.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 4.3.	Контролировать ход выполнения работ исполнителями.	У 1- У2, 31 – 35
ПК 4.4.	Оценивать результаты деятельности исполнителей.	У 1- У2, 31 – 35

## 1. Структура и содержание учебной дисциплины Правовые основы профессиональной деятельности

### 1.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной деятельности по формам обучения

Таблица 2

Виды учебной деятельности*	Объем часов по формам обучения**		
	очная***	очно-заочная***	заочная***
<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>54</b>		
<b>Обязательная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>36</b>		
в том числе:			
теоретические занятия (лекции, уроки)	28		
лабораторные занятия			
практические занятия (семинары)	8		
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>16</b>		
<b>Консультации</b>	2		
<b>Промежуточная аттестация</b>	Форма промежуточной аттестации (в соответствии с учебным планом)		
	Дифференцированный зачет		Дифференцированный зачет, домашняя контрольная работа

## 2. Тематический план видов практической работы обучающихся для очной формы обучения

Наименование разделов и тем	Содержание практической работы обучающихся	Практическая работа обучающегося, час		
		очная форма*	очно-заочная*	заочная форма*
<b>Тема 1.1.</b>	<b>Социальное партнерство. Коллективный договор.</b>			
	Анализ структуры и содержания коллективного договора и его составление.	2		
<b>Тема 1.2.</b>	<b>Формы и системы оплаты труда работников</b>			
	Решение практических ситуаций по регулированию оплаты труда.	2		
<b>Тема 1.3.</b>	<b>Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Порядок разрешения трудовых споров</b>			
	Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров.	2		
	Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	2		

## **Порядок выполнения практической работы для обучающихся**

### **Практическая работа № 1.**

**Тема: Анализ структуры и содержания коллективного договора и его составление.**

**Цель занятия:** закрепить знаний, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

**Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии:** определять формы социального партнерства и особенности их правового регулирования; составлять проект коллективного договора.

**Наглядные пособия, оборудование:** теоретические материалы «Социальное партнерство. Коллективный договор»; задания к практической работе № 3.

#### **Рекомендуемая литература**

1. Трудовой кодекс РФ. - М.: Норма, 2012
2. Зарипова З.Н., Клепоносова М.В., Шавин В.А. Трудовое право. Практикум. Учебное пособие для СПО. – М.: Юрайт, 2017 ЭБС «Юрайт»
3. Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2016 ЭБС «Юрайт»
4. Трудовое право: практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГАОУ «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Н.А. Баиева. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 205 с. - Библиогр.: с. 164-189. ; То же [Электронный ресурс]. –
5. Электронная правовая БД «Консультант плюс»
6. Информационно-правовая система «Кодекс» (доступ из сети МГТУ)
7. Информационно-правовая система «ФСО. Законодательство России» (доступ из сети МГТУ)

#### **Содержание и порядок выполнения работы**

##### **Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе:**

1. История становления и развития коллективного (тарифного) договора как института трудового права.
2. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда.
3. Понятие, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора.
4. Понятие, виды, стороны и содержание соглашений.

5. Контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения.  
Ответственность сторон социального партнерства.

6. Международно-правовой опыт социального партнерства в сфере труда.

**Задания для самостоятельного решения.**

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих (например, какие правоотношения возникли в данной ситуации?) и кончая частными (как решить данное дело? кто прав в возникшем споре?). Перед тем, как решать задачу, полезно составить схему, показав на ней участников и правоотношения, которыми они связаны между собой.

Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть даны со ссылками на соответствующие статьи законов и других нормативно-правовых актов. Студент должен подумать над возможными вариантами решения задач, исходя из содержащихся в ней условий, а также при изменении описанных ситуаций.

**Задача 1.** К директору муниципального предприятия с требованием начать проведение коллективных переговоров обратились председатель первичной профсоюзной организации и председатель совета трудового коллектива, представив свои проекты коллективных договоров. Директор посоветовал создать единый представительный орган, но без участия СТК и подождать три дня, сославшись на свою занятость. Тем не менее, в назначенный срок директор не явился, так как находился в командировке.

Председатель СТК потребовал расторжения трудового договора с директором. Решением первичной профсоюзной организации директору, как члену профсоюза, было вынесено дисциплинарное взыскание за уклонение от участия в переговорах.

Решите дело.

**Задача 2.** Сотрудники районного отделения внутренних дел провели собрание и утвердили проект коллективного договора, в котором предусматривались условия об установлении 40-часовой рабочей недели, оплате сверхурочной работы в соответствии с положениями ТК РФ.

Начальник отделения отказался обсуждать проект коллективного договора, предупредив всех сотрудников, что со следующей недели они переходят на 12-часовое дежурство, а получать будут как обычно, так как являются работниками с ненормированным рабочим днем.



Может ли быть заключен коллективный договор в органах внутренних дел? Распространяется или нет действие трудового законодательства на труд сотрудников органов внутренних дел?

Решите дело.

**Задача 3.** При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

- запретить совмещение работникам банка в других организациях;
- уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;
- производить 50% удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;
- обязательное ежедневное участие сотрудников в 15 минутной производственной гимнастике на рабочем месте;
- в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

**Задача 4.** В связи с нарушениями условий коллективного договора – это длительная не выплата заработной платы работникам, профсоюзный комитет провел собрание трудового коллектива, на котором было принято решение о начале через две недели бессрочной забастовки. Протокол собрания был передан руководителю организации.

Через две недели работники вышли на работу, но приступить к исполнению обязанностей отказались. Руководитель организации обратился с иском в суд о признании забастовки незаконной, так как были нарушены примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора. Кроме того, в связи с остановкой организации ставился вопрос и о возмещении убытков со стороны профсоюзной организацией.

Что такое коллективный трудовой спор и порядок его разрешения? Правомерно ли принятие решения на собрании трудового коллектива? Дайте правовую оценку действиям профсоюзного комитета и руководителя организации. Решите дело.

**Задача 5.** На заседании профсоюзного комитета газодобывающей компании «Факел», председатель рассказал о том, что согласно отраслевому тарифному соглашению установлены более высокие тарифные ставки, оклады работникам, чем по коллективному договору, действующему у них на предприятии.

Руководитель компании «Факел» на требование профсоюзного комитета об увеличении выплат работникам ответил отказом, ссылаясь на то, что они не присоединились своевременно к отраслевому тарифному соглашению.

Назовите виды соглашений и стороны, выступающие при их заключении. Решите дело.

**Задача 6.** При принятии коллективного договора на конференции, было предложено внести изменения в текст и дополнить следующими положениями:

- по просьбе работников охраны организации и уборщиц включить их должности в перечень работников с ненормированным рабочим;
- в связи с частыми увольнениями работников цеха сборки, установить обязательное тестирование всех поступающих работать на конвейер;
- исключить обязательный учет мнения профкома организации при увольнении работников по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как это условие противоречит ТК РФ.

Директор организации предложил согласиться с изменениями и подписать коллективный договор. Председатель профкома посчитал, что коллективный договор вступил в силу и поэтому вносить изменения нельзя.

Решите дело.

**Задача 7.** Правовая инспекция профсоюза при проведении проверки выполнения обязательств по коллективному договору установила, что главный инженер не осуществляет контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в организации, а бухгалтерия отказывается в соответствии с законодательством о профсоюзах выплачивать премии по итогам работы за год освобожденным от работы членам профсоюза.

Руководитель правовой инспекции профсоюза передал документы в федеральную инспекцию по труду, с требованием о наложении на главного инженера и главного бухгалтера штрафа в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Какими правовыми актами регламентируется деятельность федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов?

Решите дело.

### **Выводы и предложения по данной практической работе.**

Приступая к изучению настоящей темы следует рассмотреть причины, время формирования и общее содержание тарифных или коллективных договоров в зарубежных странах и в России. Необходимо иметь представление об особенностях государственно-правового регулирования коллективных (социально-партнерских) отношений, которые складывались в России до и после принятия Закона РФ от 11 марта

1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях». Уметь объяснить ту роль и значение в изменении развития настоящего института после введения в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ, последующем внесении в него изменений ФЗ от 30 июня 2006 г.

Опираясь на знания, которые получены в предыдущих темах по курсу трудового права, показать влияние международно-правовых норм на существующие формы и основные принципы социального партнерства в сфере труда. В литературе обращается внимание на то, что социальное партнерство, являясь основой для договорного регулирования трудовых отношений с помощью коллективных договоров и соглашений, входит в метод трудового права как из его неотъемлемых черт.

Важным аспектом в изучении настоящей темы выступает понимание правового определения социального партнерства в сфере труда (ст. 23 ТК РФ), характеристика сторон (ст.ст. 25, 29-34 ТК РФ) и органов (ст.ст. 35, 35-1 ТК РФ) (субъектов) социального партнерства. Иметь представление о системе взаимоотношений, включающей в себя уровни социального партнерства (ст. 26 ТК РФ): федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный.

Одним из значимых, как в теоретическом, так и в практическом аспектах является вопрос об обязательности для работодателей вести переговоры и заключать коллективный договор, соглашение. В ТК РФ нет понятия коллективных переговоров, но освещаются вопросы порядка их ведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (гл. 6 ТК РФ). Поэтому следует уделить внимание международно-правовым актам, в частности, Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.), Конвенции МОТ № 98 «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).

При изучении понятия, срока действия, содержания коллективного договора, соглашения (гл. 7 ТК РФ) важным выступает исследование места последних в системе источников (форм) трудового права.

В учебной литературе нет единства взглядов по тому, какие с правовой точки зрения положения (условия) составляют содержание коллективного договора. Одни авторы называют – нормативные, обязательственные, организационные, (К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова), другие же – вместо последних называют информационные (Снигирева). Сравнивая научные позиции, необходимо подробно исследовать нормативные условия (положения) или локальные нормы права, принятие которых прямо обусловлено: во-первых, действующим законодательством; во-вторых, когда

имеется пробел в законодательстве и такое разрешение не противоречит общим принципам и нормам права; в-третьих, необходимо конкретизировать (уточнить) общие положения законодательства применительно к особенностям деятельности организации или его структурного подразделения.

Необходимо иметь представление о направленности и охарактеризовать содержание, значение для развития законодательства о труде РФ и Удмуртской Республике, заключаемых генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ, единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

При изучении настоящей темы студентам необходимо уметь:

- охарактеризовать понятия: «социальное партнерство в сфере труда», «коллективные переговоры», «коллективный договор», «соглашение»;
- перечислить формы социального партнерства;
- раскрыть виды, стороны, содержание и ответственность за неисполнение коллективного договора, соглашений;
- порядок заключения и изменения коллективного договора, соглашений.

### **Форма контроля**

Оценка за выполнение практического задания.

### **Контрольные вопросы**

1. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве
2. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России.
3. Коллективные переговоры, предшествующие заключению коллективного договора
4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений
5. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации.

## Практическая работа № 2.

### Тема: Решение практических ситуаций по теме «Прекращение трудового договора».

**Цель занятия:** закрепить знаний, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

**Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии:** составлять проект трудового договора; писать заявление о приеме на работу, о переводе и об увольнении с работы; определять условия расторжения договора; отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров по труду.

**Наглядные пособия, оборудование:** теоретические материалы «Трудовой договор»; задания к практической работе № 8.

#### Рекомендуемая литература

1. Трудовой кодекс РФ. - М.: Норма, 2012
2. Зарипова З.Н., Клепоносова М.В., Шавин В.А. Трудовое право. Практикум. Учебное пособие для СПО. – М.: Юрайт, 2017 ЭБС «Юрайт»
3. Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2016 ЭБС «Юрайт»
4. Трудовое право: практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГАОУ «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Н.А. Баиева. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 205 с. - Библиогр.: с. 164-189. ; То же [Электронный ресурс]. –
5. Электронная правовая БД «Консультант плюс»
6. [Информационно-правовая система «Кодекс»](#) (доступ из сети МГТУ)
7. [Информационно-правовая система «ФСО. Законодательство России»](#) (доступ из сети МГТУ)

### Содержание и порядок выполнения работы

#### Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе:

1. Отстранение от работы. Отличие отстранения от работы от увольнения. Правовые последствия незаконного отстранения.
2. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания прекращения трудового договора.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
5. Гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

9. Порядок увольнения. Оформление прекращения трудового договора.

### **Задания для самостоятельного решения.**

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих (например, какие правоотношения возникли в данной ситуации?) и кончая частными (как решить данное дело? кто прав в возникшем споре?). Перед тем, как решать задачу, полезно составить схему, показав на ней участников и правоотношения, которыми они связаны между собой.

Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть даны со ссылками на соответствующие статьи законов и других нормативно-правовых актов. Студент должен подумать над возможными вариантами решения задач, исходя из содержащихся в ней условий, а также при изменении описанных ситуаций.

1. Составьте проект приказа об отстранении работника, явившегося в состоянии опьянения, от работы.

2. Составьте схемы, в которых содержатся:

1) Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

2) Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

3. Проведите разграничения основания и порядка расторжения трудового договора по п. 11 т.77 ТК РФ (нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы; п.11 ст.81 ТК РФ представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; ст.84 ТК РФ).

4. Разграничьте понятия: «расторжение трудового договора», «увольнение», «прекращение трудового договора».

5. Составьте схему, в которой укажите основные гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6. Составьте таблицу, в которой укажите перечень случаев, когда российское законодательство допускает отстранение от работы 1) по инициативе работодателя 2) по инициативе третьих лиц. Используйте Трудовой кодекс, иные нормативно-правовые акты.

7. Используя представленные преподавателем материалы подготовьте деловую игру – судебный процесс.

**Задача 1.** Кассир Тарасова несколько раз привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз, после чего суд признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась премий, которые должны были быть ей выплачены по итогам годовой работы. После очередной проверки она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1ст.77 ТК РФ. Через две недели она написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, т.к. ей были созданы невыносимые условия для работы.

Какое решение должен принять суд?

**Задача 2.** Перевязкина была принята на работу палатной медсестрой. Через 3 года после начала работы при проведении медицинского осмотра у нее была обнаружена астма. После этого, ей было предложено перейти на другую работу. Перевязкина отказалась, после чего была уволена по п.8 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд. В судебном заседании она пояснила, что медицинский осмотр не может явиться основанием для перевода ее на другую работу, т.к. необходимо медицинское заключение комиссии, выданной в установленном порядке, кроме того, эта болезнь была у нее еще до поступления на работу и никоим образом не мешает ей выполнять свои трудовые обязанности.

Решите дело.

**Задача 3.** ООО «ВВВ» было продано Гусинскому. После регистрации перехода права собственности он уволил бухгалтера Трусову и начальника отдела снабжения Уголькину по п.4 ст.81 ТК РФ. Кроме того, до назначения нового директора Гусинский отстранил от работы прежнего директора Березовского.

Дайте оценку законности действий Гусинского.

**Задача 4.** Уборщица Зеленина при уборке помещения ООО «Коралл» украла сумочку Аникиной, которая пришла на работу к своей подруге Уткиной. После проведения следственных действий было установлено, что Зеленина неоднократно совершала кражи и у других посетителей. Суд приговорил Зеленину к уплате штрафа в размере 50000 рублей. После вступления решения суда в законную силу она была уволена по п.г п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Зеленина не согласилась с увольнением, т.к. считала, что только лишение свободы может явиться основанием для увольнения работника по данному основанию.

Правомерны ли действия работодателя? Права ли Зеленина?

**Задача 5.** Директор ОАО «Золотая жила» Газаев был уволен в соответствие с п.10 ст.81 ТК РФ за то, что не обеспечил средствами индивидуальной защиты маляров организации, тем самым создав угрозу массового отравления работников. Газаев был согласен с тем, что действительно в срок не были приобретены специальные защитные костюмы для маляров, но это было по причине отсутствия денежных средств. Кроме того, при его увольнении был нарушен порядок наложения дисциплинарного взыскания: с него не было взято объяснение по данному факту.

Решите дело.

**Задача 6.** Егорова работала в военторге по срочному трудовому договору, заключенному на 3 года. В связи с сокращением штата она была переведена (с ее согласия) из военторга в управление торговли. По истечении 3 лет работы уволена по п. 2. ст. 77 ТК РФ.

Егорова обжаловала увольнение в суд, указывая на то, что при переводе на работу в управление торговли она не изъявляла желания работать по срочному трудовому договору, а была намерена работать постоянно. По мнению ответчика, действие предыдущего срочного договора с военторгом при переводе не прекращалось.

Решите дело.

**Задача 7.** Котова работала товароведом торговой фирмы «Продторг». Приказом генерального директора она была отстранена от работы и переведена на должность фасовщицы. Поводом для издания приказа послужило представление следователя милиции, в котором обращалось внимание на причины и условия, способствующие совершению преступления, и предлагалось с учетом оценки действий Котовой решить вопрос о дальнейшем пребывании ее на занимаемой должности. Котова обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, в котором в частности указала, что уголовное дело в отношении ее не закончено, обвинение ей не предъявлено, о



существовании постановления следователя об отстранении ее от выполняемой работы ей ничего не известно, согласия на перевод фасовщицей она не давала.

Какое решение должен принять суд?

**Задача 8.** Полякова работала главным бухгалтером муниципального учреждения «Управление благоустройства». За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении нее было возбуждено уголовное дело по ст.285, 289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по п.7 ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд?

**Задача 9.** Феклистова работала в швейном предприятии ООО «Факел» надомницей по окантовке носовых платков. Комиссия в составе начальника ОТК, мастера цеха, бракера и упаковщицы проверила 18 марта 2017г. ее работу и составила акт о том, что в ее работе имеется много брака, и запретила выдачу ей работы. В марте и апреле Феклистова 5 раз приходила в цех, просила работу, но мастер отказывала ей на основании составленного акта.

Феклистова обратилась в суд с заявлением о взыскании заработной платы за период необоснованного отстранения от работы. Представитель работодателя в суде возражал против удовлетворения иска, пояснив суду, что в марте-апреле работы для всех надомниц не хватало, приказа об отстранении Феклистовой от работы не издавалось, а также просил иск оставить без рассмотрения в связи с несоблюдением Феклистовой порядка рассмотрения трудовых споров.

Какое решение должен принять суд?

**Задача 10.** Титова работала музыкальным работником в детском комбинате «Петушок». Во время прохождения медицинского осмотра всеми работниками комбината она находилась в учебном отпуске в связи с очередной сессией в УдГУ. После выхода на работу Титовой было предложено пройти медицинское освидетельствование самостоятельно. Титова отказалась, мотивируя отказ тем, что медицинский осмотр проводится на платной основе, а у неё после отпуска нет денежных средств. Заведующая детским комбинатом издала распоряжение об

отстранении Титовой от работы без оплаты до тех пор, пока она не представит справку о медицинском осмотре. Титова возражала.

Решите спор.

### **Выводы и предложения по данной практической работе.**

См. Выводы и предложения по практической работе № 5.

### **Форма контроля**

Оценка за выполнение практического задания.

### **Контрольные вопросы**

1. Отстранение от работы: понятие, основания. Отличие отстранения от расторжения трудового договора.
2. Понятие прекращения трудового договора: понятие, классификация оснований прекращения трудового договора.
3. Прекращение трудового договора по волеизъявлению сторон, по инициативе работника.
4. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя за невиновное поведение работника.
5. Гарантии прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника.
7. Порядок учета мнений выборного профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза.
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
9. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.
10. Порядок оформления прекращения трудового договора.

## **Практическая работа № 3.**

**Тема: Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров.**

**Цель занятия:** закрепить знаний, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

**Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии:**  
**определять** и рассчитывать материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы; правильно применять законодательство о полной материальной и ограниченной ответственности; составить проект приказа о привлечении к материальной ответственности; составлять договор о полной материальной ответственности (материальной и коллективной).

**Наглядные пособия, оборудование:** теоретические материалы «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Материальная ответственность сторон трудового договора. Трудовые споры»; задания к практической работе № 19.

#### **Рекомендуемая литература**

1. Трудовой кодекс РФ. - М.: Норма, 2012
2. Зарипова З.Н., Клепоносова М.В., Шавин В.А. Трудовое право. Практикум. Учебное пособие для СПО. – М.: Юрайт, 2017 ЭБС «Юрайт»
3. Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2016 ЭБС «Юрайт»
4. Трудовое право: практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГАОУ «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Н.А. Баиева. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 205 с. - Библиогр.: с. 164-189. ; То же [Электронный ресурс]. –
5. Электронная правовая БД «Консультант плюс»
6. [Информационно-правовая система «Кодекс»](#) (доступ из сети МГТУ)
7. [Информационно-правовая система «ФСО. Законодательство России»](#) (доступ из сети МГТУ)

#### **Содержание и порядок выполнения работы**

##### **Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе:**

1. Понятие индивидуального трудового спора. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Классификация индивидуальных трудовых споров.
2. Образование комиссии по трудовым спорам. Компетенция КТС и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС. Исполнение решения КТС.
3. Подведомственность суду индивидуальных трудовых споров, подсудность индивидуальных трудовых споров. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Особенности исполнения решения суда по индивидуальному трудовому спору.
4. Понятие и этапы коллективных трудовых споров.

5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, их представителей; примирительные процедуры.

6. Предупреждение коллективных трудовых споров.

7. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки.

8. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

### **Задания для самостоятельного решения.**

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих (например, какие правоотношения возникли в данной ситуации?) и кончая частными (как решить данное дело? кто прав в возникшем споре?). Перед тем, как решать задачу, полезно составить схему, показав на ней участников и правоотношения, которыми они связаны между собой.

Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть даны со ссылками на соответствующие статьи законов и других нормативно-правовых актов. Студент должен подумать над возможными вариантами решения задач, исходя из содержащихся в ней условий, а также при изменении описанных ситуаций.

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

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

2. Укажите принципы правового регулирования рассмотрения индивидуальных трудовых споров в таблице:

Принцип правового регулирования	Краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

**Задача 1.** Инженер завода Шишкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Иск Шишкина был удовлетворен, однако директор предприятия дал указание службам завода не пропускать Шишкина на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело. Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

**Задача 2.** Решением общего собрания работников ООО «Лотос» было постановлено создать на предприятии комиссию по трудовым спорам. Такое предложение было направлено директору ООО «Лотос». Однако директор отказал в создании комиссии, сказав, что не видит в этом практической необходимости, кроме того, создание комиссии не является обязательным на каждом предприятии.

Дайте правовую оценку ситуации.

**Задача 3.** Столяр Иванов обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Иванов указал, что если ему не дадут отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере.

Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через один месяц.

Дайте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Иванов может обратиться в суд?

**Задача 4.** Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за не обеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые работники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

**Задача 5.** По поручению начальника цеха ООО «Русь» токарь-расточник 6-го разряда Грахов (сдельная оплата труда) в течение месяца выполнял работу, тарифицируемую по 4-му разряду. Заработную плату ему определяли по фактически выполняемой работе. Он потребовал оплатить межразрядную разницу, однако администрация ООО «Русь» ему отказала. На предприятии создана КТС.

Определите подведомственность спора. Решите дело.

**Задача 6.** Ласточкина работала администратором гостиницы «Уют» и была уволена 15 марта 2017г. по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 20 января 2017г. в отношении

Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор, 19 февраля 2017г. она опоздала на работу на 2 часа по причине поломки будильника.

Решите дело по существу. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного разрешения дела?

**Задача 7.** На заседании профсоюзного комитета ОАО «Салют» было принято решение о необходимости создания на данном предприятии комиссии по трудовым спорам. Выписка из протокола заседания была направлена директору, но он ответил, что ОАО «Салют» является акционерным предприятием и в соответствии с уставом ОАО «Салют» решение таких важных вопросов отнесено к компетенции собрания акционеров.

Возможно ли создание КТС в АО?

**Задача 8.** В коллективном договоре ООО «Тьма» закреплены следующие фрагменты: 1. Работникам данного предприятия запрещается работать по совместительству. 2. За нарушение трудовой дисциплины в отношении работников могут применяться следующие виды дисциплинарных взысканий: выговор, строгий выговор, уменьшение ежегодного отпуска на количество дней прогулов, увольнение. 3. За успехи в труде в отношении работников могут применяться следующие виды поощрений: оплата туристической путевки, помещение на «Доску почета», выплата премий.

Дайте мотивированное заключение по каждому из фрагментов коллективного договора с точки зрения соответствия законодательству о труде РФ?

**Задача 9.** В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.

**Задача 10.** На заводе «Машиностроитель» в течение трех месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали.

В какой орган необходимо обратиться работникам в данном случае, если на заводе нет КТС? В каком порядке должны быть рассмотрены требования работников?

**Задача 11.** Работники цеха № 1 домостроительного завода «Южный дом» на своем собрании потребовал проиндексировать им заработную плату в связи с ростом потребительских цен. Они избрали стачком и поручили ему переговоры с представителями работодателя. Однако директор завода отказался принимать и рассматривать требования стачкома, заявив, что это не представители работников, а «кучка баламутов», не обладающих никакими полномочиями.

Дайте правовой комментарий сложившейся ситуации. Кто может представлять интересы работников в ходе коллективного трудового спора?

**Задача 12.** При подготовке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требование о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них очень грязная и напряженная работа. Руководство завода пояснило, что у всех работников станкостроительного завода работа трудная и грязная. Однако в цехах имеется душ и выдается спецодежда. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска завод не имеет возможности. Тогда представители работников токарного цеха объявили, что будут проводить забастовку.

Оцените правомерность действий работников токарного цеха и возможность проведения ими забастовки.

**Задача 13.** В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.

**Задача 14.** На конференции коллектива работников трамвайного депо №1 было принято решение 20 февраля 2017 года о начале бессрочной забастовки с 10 марта 2017 года. При этом были утверждены предложения по минимуму необходимых работ для депо. Директор был поставлен в известность 21 февраля 2017 года, а 22 февраля 2017

года он обратился в суд с иском о признании объявленной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что депо входит в систему железных дорог, где забастовки запрещены.

Дайте заключение по делу. Что такое «итальянская забастовка».

### **Выводы и предложения по данной практической работе.**

Трудовые споры следует рассматривать как явление, свойственное природе трудовых отношений, в основе которого лежат объективные противоречия между интересами работодателя и работника. Эти противоречия обусловлены различием социально-экономического положения работника и работодателя.

Основной целью изучения данной темы является определение сущности и порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Нормы трудового права, определяющие понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права, имеющий собственные принципы.

При рассмотрении этой темы необходимо определить понятие индивидуального трудового спора. Следует иметь в виду, что не любой конфликт между работником и работодателем можно признать индивидуальным трудовым спором, а только тот, который имеет признаки, указанные в ст. 381 ТК РФ.

Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, в зависимости от порядка рассмотрения, от предмета спора и т.д.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров подведомственно комиссиям по трудовым спорам и судам.

Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а судебный порядок, помимо этого, регламентируется ГПК РФ.

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам необходимо обратить внимание на процедуру формирования КТС и ее состав и подведомственность споров, порядок их рассмотрения, а также исполнения и обжалования решения КТС.

В состав КТС входят представители работников и работодателя. Трудовой кодекс не устанавливает обязательности участия в качестве представителей той или иной стороны только членов данного трудового коллектива, нет ограничений и по иным характеристикам (квалификационным, возрастным и т.д.).

Подведомственность споров КТС определена в ст. 385 ТК РФ. В компетенцию КТС не входит рассмотрение споров, которые разрешаются только судом, а также



споров с участием некоторых категорий работодателей и работников (например, ст.ст. 308, 348 ТК РФ).

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска срока по уважительной причине комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

Решение комиссии по трудовым спорам является исполнительным документом и должно оформляться в соответствии со ст. 388 ТК РФ. Оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Решение КТС может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня вручения стороне, обжалующей его. Обжалование решения КТС необходимо отличать от перенесения дела в суд, которое может быть осуществлено работником в случае, если спор не рассмотрен комиссией в установленный срок.

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде необходимо обратить внимание на сроки обращения в суд, подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, а также особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в том числе состав лиц, участвующих в деле) и исполнения решений судов по ним.

Основной целью изучения данной темы – уяснить сущность и процедуру разрешения коллективного трудового спора.

Для подготовки к семинарскому занятию по данной теме студенту предлагается выполнить задания и решить задачи – конкретные казусы, что поможет студенту достичь практического постижения данного института отрасли «Трудовое право».

Для теоретической подготовки студенту предлагаются вопросы по теме, при подготовке к которым необходимо просмотреть рекомендуемые к теме нормативные правовые акты, учебники, монографическую литературу, лекционный материал.

При решении задач важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы для выявления порядка решения задачи и максимально подробного разбора казуса.

Далее необходимо проанализировать рекомендуемые к теме нормативные правовые акты, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к разбираемой ситуации.

При решении задач необходимо делать ссылки на конкретные нормы, содержащиеся в нормативных правовых актах (указать полное наименование, статья,

пункт). При этом необходимо изложить содержание нормы, а также ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. На основе теоретических положений и нормативного материала студент должен сформулировать решение, сделать четкие выводы. Возможно, при решении задач студент столкнется с недостатком информации, в связи с этим ему дается возможность домыслить недостающие факты без искажения общего смысла задачи. Если спорная ситуация имеет, на взгляд студента, несколько путей решения, необходимо их указать и аргументировать.

### **Форма контроля**

Оценка за выполнение практического задания.

### **Контрольные вопросы**

1. Понятие и виды трудовых споров, их подведомственность и причины возникновения.
2. Сроки обращения и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам.
3. Сроки обращения и порядок рассмотрения трудовых споров в суде.
4. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам.
5. Понятие коллективных трудовых споров, их предмет, стороны и виды.
6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
7. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.
8. Правовые последствия для участников и не участников забастовки.
9. Основания и порядок признания забастовки незаконной. Ответственность за организацию незаконной забастовки.

## **Практическая работа № 4.**

**Тема: Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.**

**Цель занятия:** закрепить знаний, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

**Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии:** определять особенности регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

**Наглядные пособия, оборудование:** теоретические материалы «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»; задания к практической работе № 20.

**Рекомендуемая литература**

1. Трудовой кодекс РФ. - М.: Норма, 2012
2. Зарипова З.Н., Клепоносова М.В., Шавин В.А. Трудовое право. Практикум. Учебное пособие для СПО. – М.: Юрайт, 2017 ЭБС «Юрайт»
3. Зарипова З.Н., Шавин В.А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2016 ЭБС «Юрайт»
4. Трудовое право: практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГАОУ «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. Н.А. Баиева. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 205 с. - Библиогр.: с. 164-189. ; То же [Электронный ресурс]. –
5. Электронная правовая БД «Консультант плюс»
6. [Информационно-правовая система «Кодекс»](#) (доступ из сети МГТУ)
7. [Информационно-правовая система «ФСО. Законодательство России»](#) (доступ из сети МГТУ)

**Содержание и порядок выполнения работы**

**Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе:**

1. Дифференциация правового регулирования труда: понятие, предпосылки, критерии, способы осуществления. Отличие дифференциации и дискриминации.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
7. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
8. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
9. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
10. Особенности регулирования труда надомников
11. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях
12. Особенности регулирования труда работников транспорта

13. Особенности регулирования труда педагогических работников

14. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а так же в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей

15. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

16. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

17. Особенности регулирования труда медицинских работников

18. Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов

19. Особенности регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью

20. Особенности регулирования труда иностранных граждан в России.

#### **Задания для самостоятельного решения.**

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих (например, какие правоотношения возникли в данной ситуации?) и кончая частными (как решить данное дело? кто прав в возникшем споре?). Перед тем, как решать задачу, полезно составить схему, показав на ней участников и правоотношения, которыми они связаны между собой.

Ответы на поставленные в задаче вопросы должны быть даны со ссылками на соответствующие статьи законов и других нормативно-правовых актов. Студент должен подумать над возможными вариантами решения задач, исходя из содержащихся в ней условий, а также при изменении описанных ситуаций.

**1.** Используя Трудовой кодекс РФ, а так же иные нормативные акты, составьте таблицу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»:

№ п/п	Категория работников	Заключение трудового договора	Изменение трудового договора	Расторжение трудового договора	Рабочее время	Время отдыха	Оплата труда
-------	----------------------	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------	--------------

**2.** Укажите различия в правовом регулировании условий труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, и работников, занятых на сезонных работах. Результат отразите в форме таблицы.

**Задача 1.** Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свое поведение трудностями жизни

одиноким матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле и она давно заслужила увольнения.

Оцените законность увольнения Сергеевой.

**Задача 2.** На заседании совета директоров ЗАО «Кристалл» 15 мая 2017 г. новым генеральным директором был избран Бабаев. Приступив к своим обязанностям, он издал приказ об увольнении прежнего директора Уколова на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за продажу 7 мая прошлого года пяти легковых автомобилей ЗАО по ценам ниже рыночной. Уколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он указал, что срок его трудового договора истекает только 25 декабря текущего года. Никаких противоправных действий, которые могли бы послужить основанием к досрочному расторжению трудового договора, он не совершал, сочная продажа автомобилей была вызвана необходимостью рассчитаться с работниками по заработной плате.

Решите дело.

**Задача 3.** Трошкин был принят на работу приказом от 4 февраля 2017 г. в качестве экспедитором сроком до 2 месяцев на время отсутствия Полоненко, заболевшего и находящегося на стационарном лечении. 10 марта 2017 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был уволен с формулировкой «в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Трошкин снова был принят на ту же должность и в прежнем порядке, поскольку Полоненко вновь заболел. 24 мая 2017 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был в тот же день уволен с формулировкой «в связи с возвращением постоянного работника». Трошкин возражал против увольнения и обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело.

**Задача 4.** Инвалид II группы Киселева заключила с издательством «Урал» трудовой договор о выполнении работы на дому. По поручению издательства она печатала рукописи на собственном компьютере; оплата производилась ежемесячно из расчета 10 руб. за страницу. Однажды, увидев по телевидению передачу о льготах инвалидов в сфере труда, Киселева потребовала оплатить ей сверхурочную работу, поскольку, не зная об установлении для инвалидов сокращенного рабочего времени,

она ежедневно работала по 8 часов. Женщина заявила так же требование о компенсации ей расходов на электроэнергию.

Подлежат ли удовлетворению требования Киселевой? Имеет ли она право привлекать к выполнению работы свою 13-летнюю дочь?

**Задача 5.** Норильский строительный комбинат пригласил на работу строителей из Ижевска. С ними были заключены трудовые договоры сроком на 2 года, согласно которым комбинат обязался оплатить расходы по переезду, куда входили стоимость проезда, провоза багажа, суточные за время в пути. Проезд членов семьи работодатель оплачивал лишь наполовину, ссылаясь на ст.169 ТК РФ, по которой конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора. По прибытии в Норильск строители предъявили требование увеличить компенсационные выплаты.

Обоснованы ли их требования? Законно ли в данном случае заключение срочного трудового договора?

**Задача 6.** Директор авиапредприятия издал приказ, обязывающий всех работников пройти дактилоскопию. Профсоюз работников гражданской авиации заявил, что это является нарушением прав личности, и призвал работников предприятия к забастовке. Некоторые сотрудники отказались проходить процедуру дактилоскопии и не вышли на работу.

Дайте правовую оценку действиям директора, профсоюза, работников.

**Задача 7.** Инженер-программист Аськин в свободное время подрабатывал чтением лекций в политехническом институте на условиях почасовой оплаты. По окончании учебного года Аськин, отработавший с октября по май 298 часов, потребовал предоставить ему оплачиваемый отпуск и внести в трудовую книжку запись о работе по совместительству. Администрация вуза возражала, ссылаясь на то, что с ним не был заключен письменный трудовой договор.

Обоснованы ли требования Аськина?

**Задача 8.** Определите структуру заработной платы доцента Удмуртского государственного университета, если известно, что ему присвоена ученая степень кандидата юридических наук.

Какие критерии определения размеров оплаты труда преподавателей высших учебных заведений установлены российским законодательством? Может ли вуз самостоятельно устанавливать надбавки и доплаты своим сотрудникам? Оказывает ли влияние на заработную плату то обстоятельство, что Удмуртский государственный университет является организацией, финансируемой из государственного бюджета?

**Задача 9.** Охранник женского монастыря Богатырев был уволен до истечения срока трудового договора с формулировкой «за оскорбление религиозных чувств верующих». Причиной послужил тот факт, что охранник во время дежурства допускал вольные замечания по отношению к послушницам монастыря. Богатырев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Решите дело.

**Задача 10.** Муниципальное предприятие пригласило на работу бригаду чешских строителей. Какими нормативными актами урегулирован труд иностранных граждан в России? Каковы особенности заключения, прекращения трудового договора с иностранными гражданами?

**Выводы и предложения по данной практической работе.**

Для трудового права, как и для любой другой отрасли права, характерным является единство, свидетельствующее о внутренней, неразрывной связи всей совокупности норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда. Тем не менее, единство в целом общих норм трудового права не исключает дифференциации, то есть различий или разнообразия в средствах правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Дифференциация правового регулирования труда объективно обусловлена развитием общественной организации труда, наличием вредных или опасных условий труда, вовлечением в производство таких работников, которые требуют специальной защиты (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д.).

Трудовой кодекс РФ, предусматривая дифференциацию правового регулирования труда, посвятил ей раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Тем не менее, дифференциация правового регулирования трудовых отношений не сводится только к названному разделу, а отражена в других разделах Кодекса и в специальном законодательстве, что так же должно быть учтено при изучении настоящей темы.

Необходимо так же обратить внимание на то, что дифференциация правового регулирования труда в современных условиях осуществляется по объективным и субъективным критериям, каждый из которых необходимо детально проанализировать. Так, объективная дифференциация осуществляется по следующим основаниям: природно-климатические условия труда; географическое расположение и отраслевые особенности работодателя; техногенные факторы; организационно-правовая форма работодателя; условия и специфика труда и др. Субъективными основаниями

дифференциации выступают физиологические особенности организма, пол, возраст, семейное положение, гражданство работника.

Анализируя Трудовой кодекс РФ с точки зрения наличия в нем норм о дифференциации необходимо так же определить ее пределы и провести разграничение с дискриминацией в сфере труда, поскольку как дифференциация, так и дискриминация предполагают установление определенных различий.

Приступая к рассмотрению непосредственно вопроса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» необходимо в первую очередь определить, что подразумевает законодатель под конкретной категорией работников. Так, например, необходимо раскрыть понятие «лица с семейными обязательствами», «руководитель организации», «совместительство», «сезонный работник», «временный работник», «вахтовый метод работы», «надомный труд», «лицо с пониженной трудоспособностью».

При подготовке ответа на вопрос «Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников» необходимо обратить внимание на стадию заключения трудового договора, а именно: 1) на порядок приема на работу; 2) перечень документов, которые необходимо предоставить при заключении трудового договора отдельным категориям граждан (например, несовершеннолетним, работника транспорта); 3) на особенности установления испытательного срока (например, в отношении сезонных работников); 4) непосредственно на возможность заключения срочного трудового договора с определенной категорией граждан.

Особое внимание следует уделить рассмотрению вопроса «Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников», так как именно ответ на указанный вопрос позволяет дать представление о дополнительных основаниях прекращения трудового договора, что позволяет составить целостную картину оснований прекращения трудового договора.

### **Форма контроля**

Оценка за выполнение практического задания.

### **Контрольные вопросы**

1. Особенности регулирования труда.
2. Случаи установления особенностей регулирования труда.
3. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.



4. Особенности регулирования труда лиц: работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателей – физических лиц, выполняющих работу на дому.

5. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, других категорий работников.