

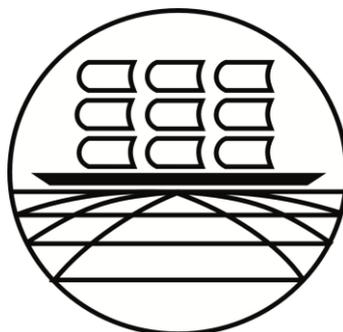
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «МГТУ»)
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГБОУ ВО «МГТУ»

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

И.В. Артеменко

(подпись)

«31» августа 2019 г.



МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРАКТИЧЕСКИМ И ЛАБОРАТОРНЫМ РАБОТАМ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебной дисциплины: Трудовое право
программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)
специальности: 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
по программе базовой подготовки
форма обучения: очная, заочная

Мурманск

2019 г.

Рассмотрено и одобрено на заседании
методического объединения
преподавателей дисциплин общего и
социально-экономического цикла по
специальностям, реализуемым в ММРК
имени И.И. Месяцева и дисциплин
профессионального цикла специальности
40.02.01 Право и организация социального
обеспечения

Председатель _____ В.Н. Фридкин

Разработано
на основе ФГОС СПО по специальности
40.02.01 Право и организация социального
обеспечения утвержденного приказом
Министерства образования и науки РФ от 12
мая 2014 г. № 508 _____

Протокол от «29» мая 2019

Автор(составитель): Симонишвили Е.Н., к.ф. н., преподаватель ММРК имени И.И. Месяцева ФГБОУ ВО «МГТУ»

Эксперт (рецензент): Кабанов М.Л., преподаватель ММРК имени И.И. Месяцева ФГБОУ ВО «МГТУ»

Содержание

В. Лист ознакомления	4
С. Лист учета экземпляров	5
Д. Лист регистрации изменений	6
Введение	7
Практическая работа № 1.	12
Практическая работа № 2.	17
Практическая работа № 3.	24
Практическая работа № 4.	29
Практическая работа № 5.	35
Практическая работа № 6.	42
Практическая работа № 7.	45
Практическая работа № 8.	48
Практическая работа № 9.	54
Практическая работа № 10.	60
Практическая работа № 11.	68
Практическая работа № 12.	77
Практическая работа № 13.	79
Практическая работа № 14.	81
Практическая работа № 15.	87
Практическая работа № 16-17.	91
Практическая работа № 18.	93
Практическая работа № 19.	100
Практическая работа № 20.	107
Перечень литературы и технических средств	115

Введение.

Методические указания по практическим и лабораторным работам обучающихся по учебной дисциплины «Трудовое право» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2014 г. № 508 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения».

1.1. Цели и задачи практической (лабораторной) работы – 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

1.2 Требования к результатам освоения:

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

- У1 - применять на практике нормы трудового законодательства;
- У2 - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- У3 - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- У4 - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

знать:

- З1 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- З2 - содержание российского трудового права;
- З3 - права и обязанности работников и работодателей;
- З4 - порядок заключения и прекращения трудовых договоров;
- З5 - виды трудовых договоров;
- З6 - содержание трудовой дисциплины;
- З7 - порядок разрешения трудовых споров;
- З8 - виды рабочего времени и времени отдыха;
- З9 - формы и системы оплаты труда работников;
- З10 - основы охраны труда;
- З11 - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;

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

Таблица 1 - Компетенции, формируемые дисциплиной «Трудовое право» 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.	У1 – У4, З1 – З11
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их	У1 – У4, З1 – З11

	эффективность и качество.	
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	У1 – У4, 31 – 311
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	У1 – У4, 31 – 311
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	У1 – У4, 31 – 311
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	У1 – У4, 31 – 311
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	У1 – У4, 31 – 311
ОК 9.	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	У1 – У4, 31 – 311
ПК 1.1.	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	У1 – У4, 31 – 311
ПК 1.2.	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	У1 – У4, 31 – 311
ПК 1.3.	Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	У1 – У4, 31 – 311
ПК 1.4.	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.	У1 – У4, 31 – 311
ПК 2.2.	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.	У1 – У4, 31 – 311

2. Тематический план видов практической работы обучающихся

Наименование разделов и тем	Содержание практической работы обучающихся	Аудиторная учебная нагрузка, час	Практическая работа обучающегося, час		
			очная форма*	очно-заочная*	заочная форма*
Тема 1.2.	Субъекты трудового права. Права и обязанности работников и работодателей.	6			
	Решение практических ситуаций по определению правового положения субъектов трудового права.		2		2
Тема 1.3.	Трудовые правоотношения	10			
	Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений		2		2
Тема 1.4.	Социальное партнерство. Коллективный договор.	10			
	Анализ структуры и содержания коллективного договора и его составление.		2		0
Тема 2.1.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	10			
	Решение практических ситуаций и составление документов по регулированию занятости и трудоустройства граждан.		2		0
Тема 2.2.	Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров. Виды трудовых договоров.	22			
	Порядок заключение трудового договора, и составление трудового договора.		2		0
	Применять на практике нормы трудового законодательства.		2		2
	Деловая игра «Аттестация работников»		2		0
	Деловая игра «Прекращение трудового договора»		2		0
Тема 2.3.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	10			
	Решение практических ситуаций по теме «Регулирование труда отдельных категорий работников».		2		0
Тема 2.4.	Виды рабочего времени и времени отдыха	12			
	Решение практических ситуаций по составлению документов по режиму и учету рабочего времени, предоставлению времени отдыха		2		0
Тема 2.5.	Формы и системы оплаты труда работников	12			
	Решение практических ситуаций по регулированию оплаты труда.		2		0
Тема 2.6.	Гарантийные и компенсационные выплаты	12			
	Решение практических ситуаций и составление документов по предоставлению		2		0

	гарантий				
	Решение практических ситуаций и составление документов по предоставлению компенсаций		2		0
Тема 2.7.	Содержание трудовой дисциплины	14			
	Решение ситуаций по порядку применения дисциплинарных взысканий		2		0
	Решение ситуаций по порядку применения дисциплинарных поощрений		2		0
Тема 2.8	.Основы охраны труда	16			
	Нормативные документы для расследования несчастного случая на производстве		2		0
	Деловая игра «Расследование несчастного случая на производстве»		2		0
Тема 2.9.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве	10			
	Гарантии и компенсации при повышении квалификации		2		0
Тема 2.10.	Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Порядок разрешения трудовых споров	16			
	Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров.		2		0
	Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации		2		2

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной деятельности по формам обучения

Таблица 2

Виды учебной деятельности	Объем часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная	заочная
Максимальная учебная нагрузка (всего)	198		198
Обязательная учебная нагрузка (всего)	132		30
в том числе:			
теоретические занятия (лекции, уроки)	72		12
лабораторные занятия			
практические занятия (семинары)	40		8
курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрено)</i>	20		10
Самостоятельная работа (всего)	66		168
в том числе:			
самостоятельная работа над курсовой работой (проектом) <i>(если предусмотрено)</i>			
консультации	10		0
Промежуточная аттестация	<i>Форма промежуточной аттестации (в соответствии с учебным планом)</i>		
	Экзамен		Экзамен

Практическая работа № 1.

(Для заочной формы обучения Практическая работа № 1.)

Тема: Решение практических ситуаций по определению правового положения субъектов трудового права.

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: знать и уметь определять элементы трудовых отношений (субъекты, объекты, содержание).

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Субъекты трудового права»; задания к практической работе № 1.

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 и классификация субъектов трудового права.
2. Граждане как субъекты трудового права.
3. Организации различных форм собственности (работодатели) как субъекты трудового права.
4. Администрация государственного и муниципального унитарного предприятия как субъект трудового права.
5. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
6. Понятие и виды трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива.
7. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.

8. Понятие профсоюзов, их задачи и функции. Отношения, возникающие в процессе деятельности профсоюзов в сфере труда.

9. Гарантии прав профсоюзов. Ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах.

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. Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Задача 2. Баталов двенадцать лет проработал главным инженером завода по производству штампованных изделий, расположенного в Ленинском районе г. Ижевска и входящего на правах обособленного структурного подразделения в ОАО «Ижевские мотоколяски», расположенного в Устиновском районе г. Ижевска. 12 января 2015 г. он получил извещение о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. Обратившись в профсоюз, Баталов узнал, что по решению Совета директоров

ликвидируется завод по производству штампованных изделий, поскольку для акционерного общества экономически целесообразней закупать продукцию у другого завода. После увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ Баталов обратился с иском к ОАО «Ижевские мотоциклы» о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В своем иске он указывал, что фактически работодатель не ликвидирован, ликвидировано лишь одно производство, в связи с чем увольнение является незаконным. В отзыве на исковое заявление представитель ОАО «Ижевские мотоциклы» указал, что трудовой договор был Баталовым заключен с Заводом по производству штампованных изделий, его директор действовал на основании Положения, в котором указано, что для работников завода работодателем является этот завод.

Что такое обособленное структурное подразделение? Может ли обособленное структурное подразделение выступать в качестве стороны в трудовом правоотношении? Разрешите спор.

Задача 3. Пенкин в декабре 2014 г. был избран сроком на 5 лет освобожденным председателем профкома ОАО «ЦУМ». Через три года, в декабре 2017 г. решением общего собрания членов профсоюзной организации ОАО «ЦУМ» Пенкин был освобожден от занимаемой должности в связи с безразличным отношением к вопросу о повышении оплаты труда работникам, председателем профкома был избран Моисеев. Пенкин обратился в суд с иском к профсоюзной организации о признании увольнения незаконным, восстановлении в должности. Он указал, что на собрании отсутствовал необходимый в соответствии с Уставом кворум (не менее двух третьих от всех членов профсоюза), в связи с чем заседание было незаконным. В отзыве на исковое заявление Моисеев просил суд производство по делу прекратить, поскольку профсоюзная организация не зарегистрирована в качестве юридического лица и не может быть ответчиком, а вознаграждение председателю выплачивается за счет взносов членов профсоюза.

Может ли профессиональный союз, не зарегистрированный в качестве юридического лица, выступать в качестве работодателя? Можно ли рассматривать руководителя первичной профсоюзной организации, не зарегистрированной в качестве юридического лица, работником? Является ли вознаграждение, выплачиваемое такой организацией, заработной платой? Каков статус первичной организации, не зарегистрированной в качестве юридического лица? Предложите варианты ответов на вопросы и решения задачи (метод 6-6).

Задача 4. Мезина в январе 2014 г. была избрана директором Института космических коммуникаций Удмуртского государственного университета сроком на пять

лет. В январе 2017 г. на юбилейных торжествах, посвященных ее шестидесятилетию, ректор университета Бутов вручил ей приказ об увольнении на основании п. 3 ст. 336 Трудового кодекса РФ в связи с достижением предельного возраста замещения должности. Не согласившись с увольнением, Мезина обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении в должности. В основании своего искового заявления она указала, что увольнение по возрасту является проявлением дискриминации и не обусловлено деловыми качествами, поскольку она является доктором наук, профессором, председателем диссертационного совета. В отзыве на исковое заявление ректор университета Бутов указал, что увольнение является вынужденным, произведено в силу прямого указания ст. 332 Трудового кодекса РФ, а Мезина от всех предложенных вакансий отказалась. Федеральная судья Исмаилова обратилась в Конституционный суд РФ с запросом о соответствии Конституции РФ нормы, закрепленной в части 12 ст. 332 Трудового кодекса РФ.

Имеет ли в данном случае место ограничение права на труд? Разделитесь на две группы, каждая из которых предложит свой проект Постановления Конституционного Суда РФ (метод развивающейся кооперации).

Задача 5. Пестов был избран Генеральным директором ОАО «Ижевские паровые машины» на общем собрании акционеров. В соответствии с Уставом Общества председатель совета директоров Тошков подписал с ним трудовой договор сроком на 5 лет.

Через 2 года Тошкову стало известно о том, что Пестов по совместительству работает в городском морге ночным сторожем. Тошков обратился с иском к городскому моргу и Пестову о признании трудового договора о работе по совместительству, заключенному между ними, недействительным. В основании иска Тошков указал, что трудовым договором между ОАО «Ижевские паровые машины» и Пестовым предусмотрен запрет на работу по совместительству. В отзыве на исковое заявление представитель морга указал, что трудовое законодательство не содержит в себе понятия недействительности трудового договора, а установленное трудовым договором с Пестовым ограничение является необоснованным.

Являются ли ограничения, установленные для руководителя организации на работу по совместительству, рассматриваться как ограничение права на заключение трудового договора и трудовой правосубъектности? Может ли нарушение ограничений, установленных трудовым законодательством, быть основанием для признания трудового договора недействительным по аналогии со ст. 174 ГК РФ? Разрешите спор.

Задание 6. Составьте таблицу, в которой отражены основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).

Основания возникновения трудовой правосубъектности	Основания прекращения трудовой правосубъектности

Задание 7. Составьте сравнительную таблицу трудовой правосубъектности работодателя - юридического лица и предпринимателя.

Задание 8. Путем свободной дискуссии обсудите, есть ли необходимость в признании трудового коллектива субъектом трудового права.

Выводы и предложения по данной практической работе.

В ходе изучения темы «Субъекты трудового права» необходимо усвоить понятие и классификацию субъектов трудового права. Основное внимание при изучении этой темы уделяется изучению субъектов трудового правоотношения. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит в ст. 20 легальные понятия работника и работодателя. В ходе изучения темы обращается внимание на то, что работником и работодателем являются только те субъекты, которые уже состоят в трудовых отношениях. Основным вопросом, подлежащим освящению, является вопрос о правосубъектности работника и работодателя. С учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ с 06 октября 2006 г., наиболее актуальным являются вопросы правосубъектности работодателя. Закон разделил работодателей на три вида (юридических лиц, предпринимателей и физических лиц). Трудовой кодекс РФ уравнивает в правовом положении как работодателей юридические лица и предпринимателей, однако характеристика правосубъектности указанных лиц имеет существенную специфику, в том числе в вопросах прекращения работодательской правосубъектности. В рамках темы изучаются вопросы возникновения трудовой правоспособности и дееспособности граждан, минимальный возраст, с которого может быть заключен трудовой договор, а также особенности трудовой правосубъектности граждан, не достигших возраста 16 лет.

В рамках изучения темы необходимо обратить внимание и на иных субъектов трудового права. Центральное внимание здесь принадлежит коллективным субъектам: профессиональным союзам, трудовому коллективу, объединениям работодателей. Необходимо обсудить вопрос об обоснованности отсутствия в Трудовом кодексе РФ категории «трудоу коллектив».

Внимание также уделяется специальной правосубъектности органов, осуществляющих контроль и надзор в сфере труда, а также федеральных и профсоюзных инспекторов труда.

Некоторые проблемы необходимо обсуждать путем организации дискуссии между студентами о необходимости или отсутствии таковой в изменении действующего законодательства (метод развивающейся кооперации).

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового правоотношения. Характеристика трудовой правосубъектности работника. Право на заключение трудового договора и его юридическое значение.
3. Работодатель как субъект трудового права: понятие и общая характеристика. Классификация работодателей по российскому законодательству.
4. Юридическое лицо как работодатель, характеристика его правосубъектности. Обособленные структурные подразделения юридического лица: понятие и роль в трудовых отношениях.
5. Предприниматель, осуществляющий свою деятельность без образования юридического лица, как работодатель: особенности трудовой правосубъектности.
6. Особенности гражданина (физического лица), не являющегося предпринимателем, как работодателя.
7. Профессиональные союзы как специальный субъект трудового права. Общая характеристика правомочий профессиональных союзов, их структура. Первичная профсоюзная организация.
8. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как субъекты трудового права.

Практическая работа № 2.

(Для заочной формы обучения Практическая работа № 2.)

Тема: Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений.

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 основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Трудовые правоотношения»; задания к практической работе № 2.

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 и виды правоотношений в трудовом праве.
2. Понятие трудового правоотношения, его стороны.
3. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.
4. Содержание, стороны правоотношений тесно связанных с трудовыми.

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. Данилко заключил 12 января 2017 г. с частным предпринимателем Уренгоевым трудовой договор, в соответствии с которым Данилко обязался на личном автомобиле «Газель» по заявкам Уренгоева развозить грузы по магазинам торговой группы «Акай». Одновременно на этом же автомобиле Данилко оказывал разовые услуги по заявкам граждан и организаций, помещая в периодической печати объявления. 22 июня 2017 г., развозя продукты по заявке частного предпринимателя Уренгоева, он попал в

ДТП, в результате которого получил ранение и в течение двух месяцев находился на излечении. После выздоровления Данилко обратился к частному предпринимателю Уренгоеву с требованием об оплате периода временной нетрудоспособности и предъявил листки нетрудоспособности. Уренгоев от оплаты периода временной нетрудоспособности отказался, указав, что в совершении ДТП его вины нет и в связи с этим у него отсутствуют обязательства по оплате больничного листа. Данилко обратился к мировому судье с иском к ЧП Уренгоеву, указав в нем, что в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса РФ работодатель обязан при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности.

Разрешите спор.

Задача 2. Парамонов приказом директора Ижевского филиала акционерного банка «Золотой телец» Васильева от 01 сентября 2017 г. был принят на должность начальника кредитного отдела, о чем с ним был заключен письменный трудовой договор. 10 сентября 2017 г. в Ижевский филиал с проверкой приехал Председатель правления банка Ленский, который в ходе знакомства с коллективом сотрудников филиала узнал в Парамонове своего старого приятеля по кличке «Парамон», с которым вместе отбывал наказание за мошенничество пятнадцать лет назад в Бутырской тюрьме. Ленский приказал немедленно освободить помещение от Парамонова, опасаясь быть опознанным последним. На следующий день, когда Парамонов явился на работу, охрана в помещение банка его не допустила и передала ему трудовую книжку с зачеркнутой записью о приеме на работу и приказ Председателя правления Ленского об отмене приказа о приеме на работу Парамонова как изданного с превышением полномочий. Парамонов обратился в юридическую консультацию с просьбой о защите своих прав. Адвокат Варова направила адвокатский запрос в акционерный банк «Золотой теленок» с требованием о предоставлении объяснений относительно полномочий директора Ижевского филиала. Из ответа банка следовало, что филиал действует в качестве обособленного структурного филиала банка на основании Положения, в соответствии с которым филиал является работодателем для работников, принятых для работы в филиал. Филиал возглавляет директор, который вправе издавать приказы и распоряжения и действует на основании доверенности, однако в доверенности у директора отсутствует право на заключение трудовых договоров.

Возникли ли трудовые отношения между банком и Парамоновым? Вправе ли Парамонов требовать в судебном порядке предоставления работы в соответствии с трудовым договором? Куда следует обратиться Парамонову для защиты его прав?

Задача 3. Бедняков 12 июня 2017 г. заключил с Генеральным директором ОАО «Гранат» Белоцерковским трудовой договор, в соответствии с которым Бедняков обязался связаться со всеми акционерами согласно реестра акционеров, владеющих менее чем 2 % акций акционерного общества, и предлагать им продать акции Белоцерковскому. Договор был заключен сроком на два месяца. Размер вознаграждения был определен сторонами в размере 100 руб. за каждую купленную акцию и должен был выплачиваться акционерным обществом по истечении срока договора. 18 июня 2017 г. находившийся со своей знакомой на Канарских островах Белоцерковский погиб в результате нападения акулы. На внеочередном собрании акционеров, состоявшемся 18 июля 2017 г., Генеральным директором общества была избрана супруга Белоцерковского, с которой до своей кончины Белоцерковский находился в бракоразводном процессе. 12 августа Бедняков обратился к Белоцерковской с требованием об оплате по трудовому договору. Новый Генеральный директор от оплаты работ отказалась. Бедняков обратился в суд с иском к акционерному обществу о взыскании задолженности по трудовому договору от 12 июня 2017 г. Акционерное общество иск не признало и обратилось со встречным иском о признании договора недействительным, поскольку сделка с заинтересованностью была заключена в нарушение порядка, предусмотренного законом об акционерных обществах.

Какое правоотношение (трудовое или гражданско-правовое) возникло в результате подписания сторонами договора 12 июня 2017 г.? Может ли трудовой договор быть признан недействительным? Имеет ли значение, что договор, заключенный между сторонами, был назван трудовым договором?

Задача 4. Несовершеннолетний Максимов (14 лет) заключил трудовой договор с региональным отделением всероссийской политической партии «Серп и Молот» о работе в качестве курьера на период избирательной компании. В соответствии с договором он должен был в вечернее время раскладывать по почтовым ящикам партийную газету «Сначала Серпом, а затем и Молотом!», а также разносить пакеты с партийными заданиями для партийных активистов. Мать Максимова, будучи заместителем руководителя Удмуртского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

Прокурор Октябрьского района г. Ижевска обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего, в которого просил суд признать незаконным трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним Максимовым. Он указал, что вовлечение несовершеннолетних в партийную деятельность вредно влияет на нравственное воспитание несовершеннолетнего, труд, который он выполняет, является вредным и опасным, поскольку работать приходится на улице в любую погоду и в вечернее время.

Отец ребенка, активист партии «Единорог», против работы своего сына в региональном отделении конкурирующей партии. Представитель партии «Серп и Молот» в суде пояснил, что работа курьера не относится к вредной и тяжелой, в партии состоят только высокоморальные члены, поскольку именно такие люди могут поддерживать идеи Серпа и Молота, кроме того, эта работа не препятствует учебе несовершеннолетнего в средней школе.

Разрешите спор.

Задача 5. В феврале 2017 г. на общем собрании акционеров ОАО «Красный сабантуй» Пресняков был избран Генеральным директором Общества сроком на пять лет. В соответствии с Уставом Общества после избрания Генерального директора общим собранием акционеров с Генеральным директором Председателем Совета директоров должен быть заключен трудовой договор, условия которого утверждаются Советом директоров.

В течение трех месяцев Председатель Совета директоров Сидоров пытался согласовать условия трудового договора с Пресняковым. Пресняков настаивал на включении в трудовой договор условия о выплате ему ежегодного бонуса в размере 10 млн. руб. На своем заседании 5 мая 2017 г. Совет директоров единогласно проголосовал против утверждения условий трудового договора. В связи с тем, что условия трудового договора согласовать не удалось, Совет директоров в соответствии с Уставом Общества назначить исполняющего обязанности Генерального директора Общества до проведения очередного общего собрания акционеров.

Пресняков обратился в суд с иском об устранении препятствий в осуществлении своих трудовых обязанностей. В основании своих исковых требований он указал, что с февраля по май фактически осуществлял функции Генерального директора, эта должность является штатной, ему регулярно выплачивалась заработная плата. Таким образом, он был фактически допущен к выполнению трудовых обязанностей, с ним возникли трудовые отношения. Кроме того, избрание на должность и прекращение полномочий Генерального директора относится к компетенции общего собрания акционеров, а не Совета директоров. Акционерное общество иск не признало и в отзыве указало, что в соответствии с Уставом с генеральным директором должен быть заключен трудовой договор, а он заключен не был. Уставом предусмотрена возможность назначения временного исполняющего обязанности Генерального директора на срок до очередного собрания акционеров в случае, если должность Генерального директора не независимо от причин окажется вакантной. Трудовые отношения в силу ст. 16 ТК РФ возникают на основании трудового договора. Таким образом, до заключения трудового договора с

Генеральным директором его должность является вакантной. Таким образом, совет директоров действовал в пределах своих полномочий.

Что является основанием возникновения трудовых правоотношений у руководителя акционерного общества и с какого момента возникает трудовое правоотношение? Какого юридическое значение письменного трудового договора, заключаемого после избрания на должность? Разрешите спор.

Задача 6. Перекатов работал главным врачом муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Малопургинского района». В связи с задержкой выплаты заработной платы персоналу больницы он был дисквалифицирован Постановлением мирового судьи. В связи с дисквалификацией и отсутствием в больнице вакантных мест Приказом Главы Администрации Малопургинского района Нечуаева он был уволен со ссылкой на п. 8 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Не согласившись с увольнением, Перекатов обратился в районный суд с иском о признании увольнения незаконным. В основании своих исковых требований он указал, что в соответствии с Уставом МУЗ «ЦРБ Малопургинского района» он был назначен на должность главного врача распоряжением Главы Администрации 29 декабря 2016 г. сроком на 5 лет. Главой Администрации с ним был заключен трудовой договор на этот же срок. Действительно, в июле 2017 г. он был дисквалифицирован. Однако в силу ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ до увольнения ему работодателем должны были быть предложены вакантные должности. Действительно, в МУЗ «ЦРБ» отсутствуют вакантные должности, однако трудовой договор был заключен им с Администрацией района. Таким образом, именно администрация района является для него работодателем. Уже более полугода в связи с уходом на пенсию предыдущего работника в администрации вакантна должность начальника отдела здравоохранения, выполнение работы по которой соответствует квалификации Перекатова.

Кто является сторонами в трудовом правоотношении главного врача МУЗ «ЦРБ»? Разрешите спор.

Выводы и предложения по данной практической работе.

В ходе изучения этой темы необходимо прежде всего уяснить понятие «трудовое правоотношение», его соотношение с понятиями «трудовое отношение», «трудовой договор». Теория трудового правоотношения должна рассматриваться в контексте двух существующих в науке трудового права точек зрения: единого сложного правоотношения, теоретическое обоснование которой дал профессор Н.Г. Александров, и комплекса отношений, возникающих между работником и работодателем, авторство которой принадлежит профессору В.Н. Скобелкину. При этом необходимо учитывать то

обстоятельство, что современная конструкция трудового законодательства ориентирована на теорию единого сложного длящегося трудового правоотношения.

Уяснение качественной характеристики трудового правоотношения производится через анализ его содержания. При этом определяются организационные и имущественные элементы правоотношения. Важной характеристикой трудового правоотношения является выделение оснований его возникновения, изменения и прекращения. Трудовое законодательство основано на принципе свободы труда. Одним из выражений указанного принципа в трудовом правоотношении является применение как основной договорной конструкции. Вместе с тем многообразие форм труда, характера регулируемых правом общественных отношений, связанных с использованием труда, трудовое законодательство признает и иные, помимо трудового договора, основания возникновения трудового правоотношения. Конструкция оснований изменения трудового правоотношения исходит из принципа стабильности трудового правоотношения, недопустимости произвольного изменения условий трудового договора. Основания прекращения трудового правоотношения характеризуются недопустимостью необоснованного увольнения работников.

В ходе изучения этой темы также рассматривается характеристика иных правоотношений в сфере труда. Особую сложность для изучения представляют отношения по социальному партнерству, поскольку характеристика указанных отношений с точки зрения правовой формы фактически не предпринималась. Здесь выделяются специальные субъекты (работники, профессиональные союзы, объединения работодателей, представители работодателей, представители работников), наделенные специальной правосубъектностью и не рассматриваемые в качестве субъектов ни в каких иных правоотношениях. Такие отношения в науке получили название коллективно-договорных. Главная направленность таких отношений – правотворчество в сфере труда. Важнейшим результатом отношений в сфере социального партнерства являются нормативные договоры, являющиеся источниками трудового права.

Внимание уделяется также охранительным отношениям (отношениям по дисциплинарной и материальной ответственности). Выделяется такая группы отношений, как отношения по трудоустройству у данного работодателя, в том числе в вопросах квотирования рабочих мест, и отношения по надзору и контролю в сфере труда. Обсуждается вопрос о выделении в науке трудового права процедурно-процессуальных правоотношений.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Система правоотношений в сфере труда: общая характеристика.
2. Понятие трудового правоотношения. Соотношение понятия «трудовое правоотношение» с понятиями «трудовое отношение» и «трудовой договор». Общая характеристика трудового правоотношения. Имущественные и организационные элементы трудовых отношений. Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений.
3. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение трудового правоотношения, их общая характеристика.
4. Охранительные правоотношения в сфере труда. Особенности правоотношений по материальной и дисциплинарной ответственности.
5. Процедурно-процессуальные правоотношения в сфере труда.

Практическая работа № 3.

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

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 подойти через 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 совместительство 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, необходимостью 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 № 4.

Тема: Решение практических ситуаций и составление документов по регулированию занятости и трудоустройства граждан.

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 понятие рынка труда, занятости, трудоустройства, правовой статус безработного; рассчитывать пособие по безработице

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Правовое регулирование занятости и трудоустройства»; задания к практической работе № 4.

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. Право граждан на труд и гарантии его реализации.
2. Понятия занятости, трудоустройства, безработного.
3. Организация трудоустройства органами занятости, особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.
4. Порядок признания гражданина безработным, правовой статус безработного.
5. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
6. Другие социальные гарантии при потере работы и безработице.

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 таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

Признак подходящей работы	Характеристика

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

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

3. Составьте проект приказа руководителя ГУ «Ижевский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Задача 1. Пригожин в феврале 2017 г. был уволен в связи с сокращением численности работников ОАО «Завод пластилиновых изделий». В течение двух недель он обратился в службу занятости населения с заявлением о постановке на учет в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, предоставив все предусмотренные законодательством документы, указав в заявлении об отсутствии доходов. По истечении 11 дней службой занятости населения ему было представлен приказ об отказе в признании безработным и постановке на учет в связи с предоставлением недостоверных сведений о своих доходах. В решении было указано, что согласно сведениям Единого государственного реестра юридических лиц Пригожин является участником ООО «Ателье «Вербена» с долей 0,5 % от уставного капитала, в связи с чем он в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости в российской Федерации», является занятым и не может быть зарегистрирован в качестве безработного. Не согласившись с указанным приказом, Пригожин обжаловал его в суд, указав, что ООО «Ателье «Вербена» было образовано путем приватизации в 1994 г., он в то время работал там дворником и ему как члену трудового коллектива была выделена доля в размере 0,5 %. В 1996 г. он из этой организации уволился, участия в деятельности не принимал, доходов от участия не получал, кроме того, в настоящее время ООО «Ателье «Вербена» находится в стадии конкурсного производства в рамках дела о банкротстве.

Разрешите спор.

Задача 2. Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Каликадзе, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей

ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб. Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

Задача 3. Чуров, являющийся инвалидом третьей группы, состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. В сентябре 2017 г. он получил направление от службы занятости для прохождения работы в ООО «Первый трикотажный» для работы по профессии диспетчера в счет установленной для предприятия квоты. Чуров явился для заключения трудового договора к начальнику отдела кадров Кривелеву, который опознал в Чурове своего бывшего соседа по садовому участку, с которым он в результате ссоры из-за межи вступил в рукопашную схватку, причинил ему ранение, в результате которого Чуров получил группу инвалидности, а Кривелев был осужден к условному сроку заключения за нанесения тяжкого вреда здоровью. Кривелев отказался заключать с Чуровым трудовой договор, а в направлении указал, что Чуров не обладает необходимыми для работы в ООО «Первый трикотажный» морально-этическими качествами.

Чуров обратился в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора, поскольку отказ в заключении трудового договора имел место не в связи с его деловыми качествами, а также о компенсации причиненного морального вреда.

Является ли для работодателя обязательным заключение трудового договора с лицом, направленным в счет квоты службы занятости? Вправе или работодатель отказать в заключении трудового договора с таким лицом и по каким основаниям? Каковы последствия не выполнения правил о квотировании рабочих мест для инвалидов? Разрешите спор.

Задача 4. Пендюрин в связи с прекращением предпринимательской деятельности был поставлен на учет в качестве безработного приказом от 12 декабря 2016 г. директора ГУ «Ижевский городской центр занятости населения». 7 июля 2017 г. в связи с проведением мероприятий по благоустройству ему было предложено направление на общественные работы, заключающимися в сборе вторичного сырья – посадки цветов около памятника Ленина. Пендюрин от участия в общественных работах отказался, сославшись на то, что является членом либеральной партии и посадка цветов около памятника Ленину противоречит его политическим убеждениям. Тогда Пендюрину было предложено осуществлять общественные работы по мойке автобусов муниципального автобусного

парка. Пендюрин от этой работы отказался, так как в этом случае ему пришлось бы добираться до работы на автобусе с пересадкой. Приказом от 3 августа 2017 г. Пендюрину была приостановлена выплата пособия по безработице в связи с двухкратным отказом от подходящей работы.

Не согласившись с приказом, Пендюрин обжаловал приказ в суд. В основании исковых требований он указал, что в силу ст. 24 ФЗ «О занятости населения» на общественные работы граждан направляют только с их согласия. Поэтому отказ от таких работ не является нарушением закона, влекущим приостановку выплаты пособия.

Разрешите спор.

Задача 5. Иванов работал в должности мастера производственного участка ОАО «Ижмаш-авто» по сбору автомобилей «Москвич». В связи с переходом работы предприятия на выпуск автомобилей из комплектующих на предприятии было произведено массовое высвобождение работников, и Иванов был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. После постановки на учет в качестве безработного в связи с отсутствием на рынке труда спроса на мастеров по сборке автомобилей «Москвич» Иванов по направлению службы занятости населения по договору с Удмуртским госуниверситетом был направлен для переквалификации и получения высшего образования по специальности «юриспруденция» квалификации «Юрист». После получения высшего образования и вручения диплома службой занятости населения было установлено, что Иванов уже имеет диплом о высшем профессиональном образовании по специальности «экономист», однако информацию о наличии у него соответствующего образования от службы занятости он скрыл. Служба занятости обратилась в суд с иском о взыскании с Иванова средств, потраченных на обучение.

Разрешите спор.

Выводы и предложения по данной практической работе.

В ходе изучения темы «Правовое регулирование занятости и трудоустройства» необходимо, прежде всего, усвоить комплекс вопросов, связанных, во-первых, с деятельностью государственной службы занятости населения, во-вторых, с правами и обязанностями граждан, обращающихся в службу занятости в целях получения содействия в трудоустройстве и регистрации в качестве безработного. Особое внимание уделяется вопросам о лицах, которые являются занятыми, о лицах, которые не могут быть признаны безработными, об условиях признания гражданина безработным, о подходящей и неподходящей работе.

Внимание уделяется организационной структуре службы занятости населения, а также главным принципам ее работы: приближенность к населению, бесплатность,

оперативность. Обсуждается также вопрос о частных службах занятости (кадровых, рекрутинговых агентствах), принципах их работы. В рамках темы может обсуждаться также вопрос о лизинге персонала как своеобразной формы трудоустройства посредством частных служб занятости.

Действующее законодательство, регулирующее вопросы занятости населения, исходит из презумпции того, что лицо, обратившееся в службу занятости населения в целях поиска подходящей работы, желает трудиться и готово приступить к работе. При отсутствии вышеуказанных критериев государство отказывает лицу в социальной защите. С целью защиты прав и законных интересов лиц, обратившихся в службу занятости, законом установлены критерии подходящей работы. Лицо, отказывающееся от вариантов подходящей работы, не вправе претендовать на социальную защиту со стороны государства. Регистрация в качестве безработного также налагает на лицо ряд обязанностей, неисполнение которых влечет снижение или отказ от социальной поддержки. В ходе изучения темы необходимо тщательно изучить содержащиеся в законе основания для отказа в защите от безработицы с точки зрения их разумности и обоснованности. Важным представляется оценка существующего метода закрепления критериев массового увольнения в ст. 82 ТК РФ с точки зрения установления разумных пределов защиты прав высвобождаемых работников. Изучению также подлежит существующий механизм квотирования рабочих мест для инвалидов с точки зрения ответственности работодателей за неисполнение закона в части обязательного квотирования.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Экономическое и правовое понятие занятости. Основные формы занятости. Трудоустройство и его виды.
2. Государственная служба занятости: правовое регулирование, структура, функции, принципы деятельности.
3. Правовой статус безработного: приобретение и прекращение.
4. Условия назначения и выплаты пособия по безработице. Размеры пособия.
5. Понятие и значение общественных работ. Обучение и переобучение безработных граждан.

Практическая работа № 5.

Тема: Порядок заключение трудового договора, и составление 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 № 5.

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 трудового договора, его признаки. Отличие от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Стороны трудового договора: понятие, признаки.
3. Содержание трудового договора. Классификация условий трудового договора.
4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочного трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора. Особенности заключения трудового договора с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.
6. Испытание при приеме на работу.

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. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с иском заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Задача 2. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

- Паспорт
- Трудовую книжку
- Разрешение от родителей
- Справку о прохождении медицинского осмотра
- Аттестат об окончании школы
- Характеристику от школы

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

Задача 3. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

- достижение пенсионного возраста
- отсутствие регистрации
- недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности

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

– женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 4. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Задача 5. Иванова, зная о тяжелом материальном положении своей подруги Петровой, пригласила ее в качестве помощницы по хозяйству к себе домой. Петрова должна была производить уборку квартиры Ивановой 1 раз в неделю. За это Иванова выплачивала ей 1000 рублей за одну уборку. Письменно договор оформлен не был. По истечении одного года Иванова решила, что в услугах Петровой больше не нуждается, т.к. свободного времени у нее стало больше и убирать квартиру может сама. В тот же месяц Петрова предъявила иск в суд. Предмет иска сформулировав таким образом: 1. Признать сложившиеся отношения по уборке помещения трудовыми 2. Восстановить ее на прежней работе 3. Компенсировать моральный вред за незаконное увольнение 4. Взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Решите дело.

Задача 6. Производственный кооператив «Модница» по изготовлению верхней одежды дал объявление о том, что ему требуется продавец по продаже готовой продукции. Поступило 2 заявления: от Фроловой, уволенной из ГУМа по сокращению штата, и Ивановой, работающей учителем физики в средней школе. Последняя и была принята на работу. Фролова, считая, что имеет преимущественное право на заключение трудового договора как нигде не работающая, обратилась с иском в суд о защите ее права на труд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 7. Ученик 8-го класса школы № 13 Семенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 3 дня в неделю по 3 ч. с оплатой за фактически отработанное время). Через 2 дня к директору комбината обратилась мать мальчика и попросила

уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка? Имеет ли право мать требовать увольнения несовершеннолетнего сына и кому должна быть выдана заработная плата за отработанное время?

Задача 8. С согласия директора НИИ заведующий гаражом Григорьев пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых боксов. Однако после завершения работы каменщики расчета не получили, так как бухгалтерия института отказалась им платить, считая, что Григорьев не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Григорьева.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения. Решите спор.

Задача 9. Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

Как только начальник строительного управления появился, Васильев потребовал от него издания приказа и выплаты заработной платы.

Решите данный спор.

Выводы и предложения по данной практической работе.

Данная тема является одной из ключевых в трудовом праве, т.к. именно трудовой договор лежит в основе возникновения трудового правоотношения.

Тема весьма трудоемка для изучения, самая большая по объему выделенных часов на изучение и по объему нормативного материала и судебной практике.

Основная цель изучения данной темы – уяснение общих положений трудового договора (понятие, роль значение, содержание и виды трудового договора), а понять правовое регулирование заключения, изменения трудового договора и его прекращения.

Начать изучение материала данной темы следует с уяснения понятия, роли и значения трудового договора.

Необходимо сопоставить определение трудового договора (ст.56 ТК РФ) с определением трудового правоотношения (ст.15 ТК РФ), выявить отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров.

Важным является уяснение содержания трудового договора (ст.57 ТК РФ) При изучении этого вопроса необходимо изучить виды условий трудового договора – обязательные, дополнительные, иные – и их правовое значение.

В теории трудового права дается еще очень важная классификация условий трудового договора – необходимые и иные условия трудового договора. В качестве необходимых признаются те условия трудового договора, без согласования которых трудовой договор считается незаключенным. С учетом гарантий, предусмотренных трудовым законодательством таким условием является практически одно – условие о трудовой функции.

Изучая вопрос о видах трудового договора, следует, что существуют различные основания для видовой классификации трудовых договоров. Особое внимание следует обратить на два вида трудовых договоров, указанных законодателем – в ст. 58 ТК РФ – трудовой договор, заключенный на неопределенный срок и срочный трудовой договор.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ основным видом трудового договора является трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Применение срочного трудового договора законодателем ограничено. Следует четко определить, какие виды срочного трудового договора допускаются законом, в каких случаях и при каких условиях возможно заключение срочного трудового договора (ст. 58-59 ТК РФ).

Приступая к изучению вопроса о порядке заключения трудового договора, следует четко уяснить два момента – какова общая и специальная процедура заключения трудового договора (ст.64,66,67,68,69 ТК РФ) и вступления его в силу (ст.61 ТК РФ), а также каковы установленные законом гарантии при заключении трудового договора (63-64 ТК РФ).

Изучая вопрос о гарантиях при заключении трудового договора, следует в обязательном порядке уяснить понятие «необоснованного отказа при приеме на работу» и понятие «деловые качества работника» (П. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г.)

Хотя закон в качестве основания возникновения трудового отношения непосредственно связывает с трудовым договором (ст.16 ТК РФ), трудовые права работников подлежат защите и при фактическом допуске работников (ст. 16, 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.04 г.), а также в случае, когда гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения (ст.11 ч.4 ТК РФ)

Важным моментом является уяснение вопроса о правовой природе испытания при приеме на работу, о порядке установления данного условия трудового договора, о результате испытания и его правовом значении (ст.70,71 ТК РФ)

Приступая к изучению вопроса «Изменение трудового договора», следует определить законодательные рамки и возможные условия изменения содержания трудового договора.

Принципиальное положение закреплено в ст. 60 ТК РФ, запрещающей работодателю требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и ст. 72 ТК РФ устанавливающей, что изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон.

Основными формами изменения трудового договора являются:

- переводы: временные и их виды (ст.72-2 ТК РФ), постоянные (ст.72-1 ТК РФ), по медицинским показаниям (ст.73 ТК РФ), их отличие от перемещений работников;

- изменения условий трудового договора по причинным, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ)

- трудовые отношения при смене собственника, изменения подведомственности организации и ее реорганизации (ст.75 ТК РФ)

- отстранения от работы (ст.76 ТК РФ).

Необходимо четко уяснить правовые условия каждой формы изменения трудового договора, научиться различать их друг от друга.

Огромное значение для теории и практики применения законодательства о трудовом договоре имеет правовое регулирование прекращения трудового договора.

Уяснения этого раздела темы следует начать с подробного изучения оснований прекращения трудового договора.

При этом студентам следует четко усвоить концептуальное положение российского трудового права: с одной стороны - принцип свободы трудового договора и невозможность принудительного труда, с другой стороны – государственные гарантии обеспечения занятости работников – невозможность произвольного увольнения работников без оснований, предусмотренных федеральными законами (ст.2,4, 77 ТК РФ). Судебной практикой признается расторжение трудового договора ограничением конституционного права человека на труд со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями (ст.55 Конституции РФ).

Изучая вопрос об общих основаниях прекращения трудового договора, следует обратить внимание в учебной литературе на различные классификации оснований прекращения трудового договора.

Особое внимание уделить делению оснований прекращения трудового договора на общие, специальные и дополнительные, уяснить правовую природу и правовые условия применения каждой из этих групп оснований. При этом следует иметь в виду, что к общим основаниям относятся те, которые применимы ко всем работникам, (например, ст.80, 81 п.п.1,2,3,5,6 ТК РФ), специальные основания – применяемые к отдельным категориям работников (например, ст.81 п.п. 4,7-10, ст.278 п.1,2 ТК РФ и т.п.), к дополнительным основаниям относятся индивидуально установленные в трудовом договоре основания в тех случаях, когда это допускается ТК и иными федеральными законами (например, ст. 278 п.3, ст.ст. 307,312, 347 ТК РФ)

Решая вопрос о законности прекращения трудового договора, студенту следует четко уяснить два момента:

- перечень правовых условий, указанных в законе как основание прекращения трудового договора;
- какова процедура увольнения по данному основанию.

Необходимо четко определить перечень гарантий при увольнениях работников различных категорий (ст.82,178-181 ТК РФ)

Наиболее актуальными в судебной практике является увольнение работников по инициативе работодателя. Все указанные основания законодатель и правоприменитель в лице ВС РФ поделил на дисциплинарные и не дисциплинарные. Изучая этот вопрос, студенту следует обратиться к нормам ТК о порядке применения дисциплинарной ответственности (ст.192,193 ТК РФ), а также четко определиться с перечнем дисциплинарных увольнений (п. 52 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.04 г.)

Необходимо четко уяснить процедуры оформления прекращения трудового договора (ст.84-1 ТК РФ), правовые последствия ее несоблюдения.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие трудового договора, его отличия от сделок гражданско-правового характера.
2. Содержание трудового договора. Перечислите информационные, обязательные и дополнительные условия трудового договора.
3. Виды трудового договора. Случаи заключения срочного трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Какие документы необходимы при приеме на работу.

6. Испытание при приеме на работе: понятие, значение, срок испытания. В каких случаях не может быть установлено испытание при приеме на работу?

7. Трудовая книжка: понятие, значение, порядок ведения.

Практическая работа № 6.

(Для заочной формы обучения Практическая работа № 3.)

Тема: Применять на практике нормы трудового законодательства.

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 № 6.

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 и виды переводов на другую работу. Отличие перевода от перемещения.
2. Постоянный перевод на другую работу.
3. Временный перевод на другую работу.
4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

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 таблицу: «Виды переводов на другую работу»

№ п/п	Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	Иные особенности

2. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- по сроку перевода на другую работу
- по месту выполнения другой работы
- по инициативе на перевод.

3. Составьте таблицу, в которой указано отличие переводов от командировок в другую местность. Самостоятельно выделите критерии, по которым производится сравнительная характеристика.

4. Подготовьте доклад «Виды временного перевода работника к другому работодателю».

5. Подготовьте приказ о переводе работника на другую работу в связи с землетрясением.

Задача 1. За управление автомобилем ВАЗ 2103 водитель ООО «Твердый камень» Ромашкин был привлечен к административной ответственности в виде лишения права управления транспортными средствами сроком на один год. Директор издал приказ о переводе его на должность администратора сроком на год с условием, что после истечения срока административного наказания он займет прежнюю должность. По истечении этого времени Ромашкин пришел к директору с просьбой о переводе его на прежнее место работы. Но директор отказался это делать, сославшись на то, что

соглашение о переводе было взаимным, изменения к трудовому договору были оформлены надлежащим образом, а с момента перевода прошло более одного года. Ромашкин не вышел на работу и был уволен по п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Решите дело.

Задача 2. Инженер-конструктор Волков, будучи профгруппоргом конструкторского отдела электромеханического завода, приказом директора был переведен на две недели разнорабочим на работы, связанные с ликвидацией последствий производственной аварии. Однако приказу он не подчинился, мотивируя свой отказ тем, что его отсутствие в отделе может неблагоприятно отразиться на деятельности профсоюзной группы.

Считая указанные им причины отказа неуважительными, директор завода объявил ему выговор и потребовал приступить к исполнению временных обязанностей. Волков отказался вновь и был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

Волков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о выплате ему утраченного заработка за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального вреда.

Какое решение должно быть принято судом?

Задача 3. Максимов (начальник литейного цеха металлургического завода), заболев туберкулезом легких, длительное время находился на стационарном и санаторном лечении. На его место был приглашен Леонов (в порядке перевода с Сарапульского радиозавода). Максимова приказом генерального директора перевели сначала на должность заместителя начальника цеха, а через месяц – на должность мастера участка. Согласия на переводы у него не просили.

Выздоровев, Максимов отказался выполнять обязанности мастера и обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании переводов незаконными.

Как должна поступить комиссия?

Задача 4. Техник Афанасьев неоднократно просил начальника цеха предоставить ему более квалифицированную работу. Наконец, приказом директора завода он был переведен в другой цех на должность мастера производственного участка. При этом начальник цеха полагал, что исполняет его просьбу. Однако, ознакомившись с приказом, Афанасьев работать в новом цехе отказался, поскольку неприязненно относился к его начальнику.

Состоялся ли перевод?

Задача 5. Кудрявцев, принятый в фирму «БМКиК», водителем «Форда», приказом заместителя директора фирмы был переведен на микроавтобус «Газель». Кудрявцев не

согласился с переводом, потому что микроавтобус был в неисправном состоянии, и объявил забастовку. Целую неделю он провел в приемной директора, так и не появившись на рабочем месте. За отказ от выполнения работы и длительное отсутствие на рабочем месте он был уволен по п.6 «а» ст.81 ТК РФ.

Кудрявцев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе водителем легковой автомашины, о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и о возмещении морального ущерба.

Решите дело.

Задача 6. Производя строительные работы, экскаваторщик СМУ-1 Кузнецов повредил нитку магистрального газопровода. Директор кирпичного завода издал приказ о направлении на ликвидацию аварии всех слесарей, указав, что прекращение подачи газа на срок более суток приведет к остановке завода. Одновременно все остальные работники предприятия командировались на уборку картофеля в подсобное хозяйство Завьяловского района и в пригородное овощеводческое хозяйство (самостоятельная организация).

Обязаны ли работники выполнять приказ?

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. Причины и виды изменений трудового договора.
2. Понятие, признаки переводов. Отличие перевода от перемещения.
3. Виды переводов.
4. Постоянный перевод на другую работу: понятие, условия правомерности.
5. Временные переводы на другую работу.
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Практическая работа № 7.

Тема: Деловая игра «Аттестация работников».

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 № 7.

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. Общие положения об аттестации работников
2. Польза аттестации
3. Задачи проведения аттестации
4. Порядок проведения аттестации
5. Периодичность проведения аттестации
6. Круг работников, подлежащих и не подлежащих аттестации
7. Состав аттестационной комиссии
8. Отзыв на работника
9. Формы проведения аттестации
10. Гарантии объективности проведения аттестации
11. Виды решений по итогам проведения аттестации
12. Несоответствие работника занимаемой должности
13. Подписание документов уполномоченными лицами
14. Расторжение трудового договора с государственным гражданским служащим
15. Неправомерные действия при проведении аттестации
16. Увольнение работников в случаях, когда аттестация не проводилась

17. Проведение аттестации в отсутствие работника

Задания для самостоятельного решения.

Главная цель деловой игры – изучить методику комплексной аттестации персонала на основе творческого потенциала и индивидуального вклада работника.

Процесс аттестации включает, как и полагается, следующие этапы.

1. Подготовительный этап: подготовка приказа о проведении аттестации, утверждение состава аттестационной комиссии, составление списка сотрудников, подлежащих аттестации; подготовка отзывов-характеристик (оценочных листов) и аттестационных листов на аттестуемых.

2. Этап оценки работника и его трудовой деятельности. Были созданы экспертные группы, в состав которых вошли: непосредственный руководитель аттестуемого, вышестоящий руководитель, один-два специалиста этого подразделения, работник (работники) службы управления персоналом. Экспертная группа по соответствующей методике осуществляет оценку уровня знаний, умений, навыков, качества и результатов труда работника.

3. Этап непосредственной аттестации заключается в: заседании аттестационной комиссии, на которое приглашаются аттестуемые и их непосредственные руководители; рассмотрении всех материалов, представленных на аттестацию; заслушивании аттестуемых и их руководителей; обсуждении материалов аттестации, высказывании приглашенных, формировании заключений и рекомендаций по аттестации работников.

Аттестационная комиссия с учетом обсуждений в отсутствие аттестуемого открытым голосованием дает одну из следующих оценок:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы, выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и повторной аттестации через год;
- не соответствует занимаемой должности.

Оценка деятельности сотрудника, прошедшего аттестацию, и рекомендации комиссии заносятся в оценочный лист.

4. Этап принятия решений. По результатам аттестации формулируется заключение с учетом:

- выводов и предложений, изложенных в отзыве руководителя аттестуемого;
- оценок деятельности аттестуемого, роста его квалификации;
- оценок деловых, личностных и иных качеств аттестуемого и их соответствия требованиям рабочего места;

- мнений каждого члена комиссии, высказанных при обсуждении деятельности аттестуемого;
- сравнений материалов предыдущей аттестации с данными на момент аттестации и характера изменений;
- мнения самого аттестуемого о своей работе, реализации своих возможностей.

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. Значение и принципы аттестации работников
2. Требования к проведению аттестации работников
3. Результаты аттестации работников как основание для принятия решения работодателем

Практическая работа № 8.

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 № 9.

Тема: Решение практических ситуаций по теме «Регулирование труда отдельных категорий работников».

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 категории работников, имеющих определенные условия труда.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»; задания к практической работе № 9.

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.
2. Отличие дифференциации и дискриминации.

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 одинокой 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. 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.

Практическая работа № 10.

Тема: Решение практических ситуаций по составлению документов по режиму и учету рабочего времени, предоставлению времени отдыха.

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 централизованные и локальные нормы, регулирующие рабочее время; определять централизованные и локальные нормы, регулирующие время отдыха.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Рабочее время и время отдыха»; задания к практической работе № 10.

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 рабочего времени и нормирование его продолжительности. Виды рабочего времени по продолжительности: нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

2. Работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства. Работа в ночное время, в выходные и праздничные дни.

3. Режим рабочего времени: понятие, содержание и порядок установления.

4. Особые режимы рабочего времени.

5. Учет рабочего времени, его понятие и виды (поденный, недельный, суммированный).

6. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.

7. Понятие и характеристика времени отдыха.

8. Виды времени отдыха: перерывы, выходные и праздничные дни, отпуска.

9. Ежегодный оплачиваемый отпуск: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска.

10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: основания предоставления, продолжительность, особенности исчисления стажа.

11. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска. Гарантии работникам при использовании отпуска.

12. Отпуска без сохранения заработной платы.

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 таблицу, отразив отклонения режима рабочего времени от общих правил, действующих у конкретного работодателя (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства, работа в ночное время, работа в выходной и праздничный день)

№ п/п	Виды отклонений	Нормы права	Порядок введения	Виды компенсации

2. Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу:

№ п/п	Критерии различия	Нормальное рабочее время	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
	продолжительность			
	Порядок установления			
	Оплата труда			
	иные			

3. Охарактеризуйте различные виды режимов рабочего времени, заполнив таблицу (при ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права):

№	Виды режимов рабочего времени	порядок установления	сфера применения	Особенности

4. Охарактеризуйте различные виды времени отдыха, заполнив таблицу:

№	Виды времени отдыха	Кому предоставляется	Продолжительность	Основания предоставления (норма права)

5. Составьте схему «Виды отпусков» (не менее 20 позиций), заполнив таблицу:

№	Виды отпусков	Кому предоставляется	Продолжительность	Основания предоставления (норма права)

6. Заполните таблицу, указав категории работников, имеющих удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (не менее 15 позиций):

№ п/п	Категория работников, вид работ, производств	Продолжительность ежегодного отпуска	Нормативный правовой акт

7. Проанализируйте содержание понятия «время отдыха» и его соотношение с понятием «внерабочее время». Установленную взаимосвязь изобразите графически.

8. Работник по соглашению с работодателем в течение шести месяцев работает три дня в неделю при шестидневной рабочей неделе. Проанализируйте, как повлияет данная ситуация на стаж, дающий право на отпуск:

- если работник на этот период оформил соглашение с работодателем о работе на условиях неполной рабочей недели;
- если работник на этот период оформил соглашение с работодателем о предоставлении ему еженедельно трех дней без сохранения заработной платы.

Задача 1. В связи с введением на фабрике нового оборудования произошли сокращения продолжительности технологического процесса в отдельных цехах. Директор издал приказ о введении неполного рабочего дня на предприятии, о чем поставил в известность представительный орган работников. Правомерны ли действия директора фабрики? Измениться ли ситуация, если приказ директора будет издан в целях предотвращения массового увольнения работников предприятия?

Задача 2. Заместитель директора по общим вопросам ООО «Бриз» Гарин в дни плановых совещаний появлялся на работе ранее начала рабочего дня и задерживался после окончания рабочей смены. Гарину это было необходимо в целях подготовки к

совещаниям и для написания отчета по ним. Предусмотрена ли в этом случае какая-либо компенсация за переработку? Подготовьте несколько вариантов аргументированного ответа.

Задача 3. Завод получил выгодный заказ. Для его выполнения к назначенному сроку потребовалось временное увеличение рабочего времени. Получив письменные согласия работников, директор издал приказ о сверхурочной работе продолжительностью 2 часа через день (с чередованием групп работников) в течение 4-х месяцев с компенсацией переработки путем предоставления дополнительного времени отдыха. Ряд работников, среди которых оказались: Жарова, имеющая ребенка 3-х лет; несовершеннолетний Климов и инвалид I степени утраты трудоспособности Поворова несколько раз не остались на сверхурочные работы. Всех не вышедших на сверхурочные работы директор своим приказом привлек к дисциплинарной ответственности. Законны ли приказы директора завода? Что означает формулировка «ознакомлен со своим правом отказаться»? Мотивируйте свой ответ.

Задача 4. Так как предприятие находилось на окраине города, генеральный директор принял решение о необходимости транспортировки своих работников на работу и обратно на служебном транспорте, для чего были приобретены 4 автомобиля марки «Газель». Одним из условий трудового договора с вновь принятыми водителями было условие о разделении рабочего дня на части. Впоследствии водители обратились в профсоюз предприятия за разъяснением правомерности установления им режима рабочего времени с раздробленным рабочим днем. Подготовьте письменно ответ профсоюзу.

Задача 5. Председатель сельскохозяйственного кооператива утвердил график работы, предусматривающий суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год, а также продолжительность работы в напряженные периоды сельскохозяйственных работ – 10 часов, в зимнее время – 5 часов. Проанализируйте график на предмет соответствия его действующему законодательству.

Задача 6. Работники шахты «Черные дрозды» работали в течение вахты, длящейся 28 дней. Ввиду не прибытия новой смены, мастер издал приказ о продлении вахты на пять дней. Законен ли приказ? Как учитывается и компенсируется переработка в данном случае?

Задача 7. В связи с переходом предприятия на непрерывный график работы и невозможностью предоставления обеденного перерыва для отдельных категорий работников, директор завода своим приказом установил обеденный перерыв продолжительностью 15 мин. Перерыв предоставлялся поочередно группам работников и

тем самым ход производственного процесса не нарушался. Правомерен ли приказ директора?

Задача 8. Для предотвращения простоя двух цехов зам. генерального директора по производству приказал выйти на работу в выходные дни ремонтную бригаду для выполнения заранее не предвиденных работ, пообещав компенсировать эту работу предоставлением двух дополнительных дней отдыха. Проверьте соответствие приказа действующему законодательству? Как изменится ситуация, если среди членов бригады окажется несовершеннолетний, женщина, имеющая ребенка 2-х лет и инвалид?

Задача 9. Главный бухгалтер предприятия был направлен в командировку для проведения проверки работы филиала, где установленными выходными днями были воскресенье и понедельник (по его месту работы выходными днями являлись суббота и воскресенье). Выехав в субботу и пробыв в командировке 2 недели, главный бухгалтер вернулся в 12 часов дня в понедельник. По причине его отсутствия было сорвано плановое совещание, и генеральный директор потребовал объяснительную. Главный бухгалтер объяснил, что после тяжелой дороги ему необходим был отдых и попросил компенсировать ему день отъезда и возвращения из командировки предоставлением других дней отдыха как за работу в выходные дни. Правомерны ли требования главного бухгалтера? Чем регулируются особенности направления работников в служебные командировки? Каков режим рабочего времени и времени отдыха для командированных работников?

Задача 10. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ОАО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках: а) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу; б) Голенко, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией; в) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы; г) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню; д) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь; ж) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отозван из отпуска. Подготовьте мотивированный письменный ответ правового инспектора труда на поступившее заявление работников.

Задача 11. Начальнику отдела кадров поступили заявления:

Рылеева о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных в месяц (по пятницам) для ухода за больным сыном – инвалидом с детства. Известно, что мать ребенка трудоспособна и не работает;

Еремеева об использовании донорских дней с 15 по 19 августа на основании медицинских справок о сдаче крови 20 июня прошлого года, во время пребывания в отпуске, и 17 мая в рабочий день и 20 июля этого года. Известно, что в день сдачи крови 20 июля он вышел на работу после обеда;

Нагиева, имеющего годовалого ребенка, о его выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ним. Нагиев просил установить ему семичасовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка, а также сохранить выплату пособия по уходу за ребенком. Работать он хотел по следующему графику: с 9 до 12 ч. работа, с 12 ч. до 12-30 перерыв для кормления ребенка, с 12-30 перерыв для отдыха и питания, с 13-30 до 16-30 работа, с 16-30 до 17 ч. перерыв для кормления ребенка. Известно, что жена Нагиева после рождения ребенка находится в больнице.

Какие решения должен принять начальник отдела кадров. Подготовьте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 12. Игнатъева, мать двоих детей, находилась в очередном отпуске с 14 июля 2012 года по 10 августа 2012 года.

8 августа 2012 года она обратилась к руководителю организации с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 21 по 30 июля в связи с болезнью ребенка ей был выдан листок нетрудоспособности. Руководитель организации отказался продлить Игнатъевой отпуск. Правомерно ли решение руководителя данной организации? В каких случаях и в каком порядке допускается продление и перенесение отпусков? На какие виды отпусков не распространяются правила об их продлении и перенесении? Дайте мотивированный ответ.

Задача 13. ООО «Севергазстрой», расположенное в г.Ижевске, направляет своих работников для выполнения работ вахтовым методом в г. Нефтеюганск. Коллективным договором ООО «Севергазстрой» установлено, что работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней. Дайте оценку правомерности данного нормативного условия коллективного договора.

Выводы и предложения по данной практической работе.

В ходе изучения данной темы необходимо прежде всего уяснить понятие рабочего времени, в соответствии со ст. 91 ТК РФ, особенности его правовой регламентации в

современных экономических условиях (соотношение законодательного и локального регулирования), виды рабочего времени по продолжительности (нормальная, сокращенная продолжительность и неполное рабочее время), их отличие друг от друга.

В трудовом праве в рабочее время входит: а) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности; б) время работы, выполненной по распоряжению работодателя сверх установленной нормы рабочего времени (например, сверхурочная работа, работа в выходной день); в) время, в течение которого работник, находясь в распоряжении работодателя на установленном рабочем месте, должен выполнять свою работу, но не выполнял ее по причине, не зависящей от него (в связи с простоем и т.п.); г) время, в течение которого работник не работал и даже не находился на своем рабочем месте, но которое согласно прямому указанию закона может быть признано рабочим (например, перерывы для кормления ребенка).

Необходимо обратить внимание на различие понятий «рабочее время» и «норма рабочего времени». Первое шире второго. Норма рабочего времени – это такая его продолжительность, которую должен отработать работник в течение определенного календарного периода. В связи с этим важно понять характеристику таких норм рабочего времени, как рабочая неделя, рабочий день и рабочая смена. Необходимо уяснить понятие режима рабочего времени, специфику его установления и юридического закрепления у различных работодателей (в зависимости от отрасли экономики, типа рабочей недели и т.д.); виды учета рабочего времени (поденный, недельный, суммированный). При этом следует обратить внимание на гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части, вахтовый метод организации труда и иные особые виды режима рабочего времени, которые связаны со спецификой их установления и учета.

Большое практическое значение имеет знание вопроса о сверхурочной работе, ее определение, порядок регулирования, исключительные случаи и предельные нормы применения, особенности допуска к сверхурочным работам в зависимости от вида рабочего времени.

При подготовке к практическим занятиям и решению задач нужно иметь в виду, что внесенные в последнее время изменения в Трудовой кодекс РФ, особенно с 06.10.2006 г. повлекли за собой пересмотр некоторых концепций института рабочего времени, сложившихся за долгие годы существования трудового права. Без внимательного изучения названных юридических норм невозможно понять и глубоко усвоить все изменения, происходящие в сфере правового регулирования вопросов рабочего времени.

При изучении вопросов времени отдыха студенту необходимо усвоить его понятие (это та часть календарного времени, которая остается в распоряжении работника за вычетом рабочего времени и которую он может использовать по своему усмотрению) и виды (перерывы – в течение рабочего дня, междусменные; еженедельный отдых; праздничные дни; отпуска).

Анализируя виды отпусков (ежегодные – основные и дополнительные; и отпуска без сохранения заработной платы), необходимо обратить внимание студентов на основания, порядок предоставления каждого вида отпуска и его продолжительность (предусмотренные в законодательном порядке, в коллективном договоре, локальном нормативном акте), а также на особенностях исчисления стажа, дающего право на отпуск; суммирования основных и дополнительных отпусков; замены отпуска денежной компенсацией. Необходимо также проанализировать особенности предоставления отпусков отдельным категориям работников (совместителям; работникам, принятым на срок до двух месяцев; сезонным работникам; работникам, имеющим государственные награды; лицам, пострадавшим в результате радиационных катастроф; педагогическим, медицинским, творческим работникам и т.д.).

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Виды рабочей недели. Продолжительность ежедневной работы.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени, ее виды.
4. Неполное рабочее время, его виды.
5. Режим рабочего времени.
6. Понятие и виды учета рабочего времени.
7. Особенности суммированного учета рабочего времени. Учет рабочего времени при вахтовом методе организации труда.
8. Сменная работа, порядок ее организации.
9. Сверхурочная работа.
10. Понятие и виды времени отдыха, их характеристика.
11. Выходные и праздничные дни, организация работы в эти дни.
12. Виды отпусков, их характеристика, продолжительность отпусков.
13. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск.
14. Порядок предоставления ежегодных отпусков:
 - очередность предоставления отпусков;

- разделение отпуска на части;
- отзыв из отпуска;
- перенесение отпуска.

15. Исчисление оплаты отпуска.

16. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Случаи удержания из заработной платы за неотработанные дни отпуска при увольнении.

17. Отпуск без сохранения заработной платы: понятие, виды, порядок предоставления.

18. Льготы работникам, обучающимся без отрыва от производства, в сфере рабочего времени и времени отдыха.

Практическая работа № 11.

Тема: Решение практических ситуаций по регулированию оплаты труда.

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 оплаты труда; формулировать правовое понятие «заработная плата»; анализировать систему заработной платы; виды и понятия гарантийных и компенсационных выплат.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Заработная плата»; задания к практической работе № 11.

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 заработной платы, методы ее правового регулирования.
2. Тарифная система и ее элементы.
3. Системы заработной платы.
4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
5. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и производство неверных расчетов.
6. Нормы труда и сдельные расценки.

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. Проанализируйте структуру и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях. Результаты анализа отразите в таблице.

№ п/п	Метод правового регулирования заработной платы	Источники права	Общая характеристика
	Государственное нормирование		
	Негосударственное нормирование (социальное партнерство)		
	Коллективно-договорное регулирование		
	Индивидуально-договорное регулирование		

2. Дайте характеристику различных систем заработной платы, заполнив следующую таблицу.

Системы заработной платы	Основные элементы	Порядок определения заработной платы	Сфера применения данной системы	Преимущества в сравнении с другими системами

3. Дайте характеристику гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в разных случаях, заполнив следующую таблицу.

№	Основания предоставления	Нормы	Виды	Виды предоставляемых
---	--------------------------	-------	------	----------------------

п/п	гарантий и компенсаций	права	предоставляемых гарантий	компенсаций

4. Ознакомьтесь с Положением об оплате труда работников какой-либо конкретной организации. Какие, на Ваш взгляд, нормы дополняют Трудовой кодекс РФ? Оцените их с точки зрения улучшения (ухудшения) положения работника.

Задача 1. В связи с участившимися случаями несвоевременной выплаты заработной платы, работники консервного завода, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы собственными векселями завода. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а именно ст. 131 Трудового Кодекса РФ, а также действующий на заводе коллективный договор, не предусматривают возможности выплаты заработной платы векселями завода.

Правомерны ли требования работников?

Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 2. Генеральный директор обувной фабрики, осуществлявшей выплату работникам заработной платы через кассу предприятия, принял решение о перечислении причитающейся работникам заработной платы на открытые для них лицевые счета в отделении Сберегательного Банка. Во исполнение принятого решения, работникам были выданы пластиковые карточки, на территории обувной фабрики поставлен банкомат.

Работник фабрики Федоров, возражая против перехода на систему получения заработной платы с помощью пластиковой карточки, обратился в суд с требованием о признании неправомерными действий работодателя по изменению способа выплаты работникам заработной платы. В обоснование своих требований Федоров указывал на то, что согласия работников, в частности Федорова, на изменение способа получения заработной платы, работодателем спрашено не было.

Дайте оценку правомерности требований Федорова.

Разрешите спор по существу.

Задача 3. 14.06.2017 года экономист Соловьев прекратил трудовые отношения с ОАО «Закат» по собственному желанию. Получив в день увольнения компенсацию за неиспользованный отпуск за 2016 рабочий год, Соловьев не согласился с ее размером и обратился к администрации с требованием о пересчете суммы причитающейся ему компенсации за неиспользованный отпуск. По мнению Соловьева, при исчислении среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, администрация неправомерно не учла произведенные Соловьеву следующие выплаты:

а) 05.02.2017 года выплаченную Соловьеву на основании приказа генерального директора ОАО «Закат» премию за выполнение особо важного задания;

б) 20.05.2017 года выплаченную Соловьеву сумму материальной помощи в связи с рождением в семье ребенка;

в) 05.06.2017 года выплаченную Соловьеву ежемесячную премию, предусмотренную действующим в ОАО «Закат» Положением о премировании работников.

Правомерны ли требования Соловьева?

Какой порядок исчисления среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск?

Задача 4. В связи с необходимостью завершения работы по составлению бизнес-плана начальник планово-экономического отдела ЗАО «Экспресс» обязал экономистов своего отдела в течение недели оставаться после работы на три часа, а также привлек их к работе в выходной день.

По получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц экономисты обнаружили, что им не произведены начисления за сверхурочную работу, а также за работу в выходной день. Директор ЗАО «Экспресс» разъяснил экономистам, что согласно действующему на предприятии коллективному договору должность «экономист» включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем; работникам, занимающим такую должность, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. В связи с изложенным, у работодателя отсутствует обязанность компенсировать экономистам сверхурочную работу и работу в выходной день.

Правомерно ли утверждение директора ЗАО «Экспресс»?

Правомерно ли экономисты были привлечены к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени и к работе в выходной день?

Задача 5. В связи с исполнением на основании приказа генерального директора ОАО «Парус» обязанностей временно отсутствующего начальника финансового отдела, заместитель начальника данного отдела Зиновьева обратилась с заявлением на имя генерального директора ОАО «Парус», содержащим просьбу произвести ей установленную коллективным договором доплату в размере 30% должностного оклада начальника финансового отдела за исполнение его обязанностей без освобождения от своей основной работы. Генеральный директор ОАО «Парус» в удовлетворении заявления Зиновьевой отказал, ссылаясь на то, что она является штатным заместителем начальника отдела и исполнение обязанностей начальника отдела входит в круг ее должностных

обязанностей, а потому предусмотренная коллективным договором доплата ей не полагается.

Правомерен ли отказ генерального директора ОАО «Парус»?

Задача 6. В ООО «Белые ночи» оплата труда руководителей и специалистов производилась на основе должностных окладов, зафиксированных в твердой сумме в штатном расписании, утвержденном генеральным директором. 23.07.2017 года генеральный директор ООО «Белые ночи» издал приказ об изменении с 25.07.2017 года оплаты труда руководителей и специалистов предприятия, установив им должностные оклады в процентах от прибыли предприятия по итогам работы за месяц. В приказе также указывалось, что в случае, если в соответствующий месяц ООО «Белые ночи» прибыли не получит, то труд руководителей, специалистов и служащих предприятия за такой месяц будет оплачиваться в размере 1 минимального размера оплаты труда. В приказе генеральный директор предприятия возложил на главного бухгалтера ООО «Белые ночи» обязанность довести данный приказ до сведения всех руководителей, специалистов и служащих предприятия, а также до сведения председателя профсоюзного комитета предприятия.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены генеральным директором ООО «Белые ночи»?

В каком порядке и при каких условиях работодатель может изменить оплату труда работников?

Задача 7. 06.03.2017 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2017 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся средний месячный заработок. 03.06.2017 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.03.2017 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца.

Разрешите спор по существу.

Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2017 года?

Какие гарантии и компенсации предусмотрены действующим законодательством работникам, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации?

Задача 8. Слесарь ООО «Конструктор» Голубев, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Голубева отказала, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Голубев обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получают специальное образование впервые, в то время как Голубев окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальный работник».

Дайте оценку доводам работодателя.

Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

Задача 9. Экономист ОАО «Турист» Лапин возвратился из служебной командировки и представил работодателю авансовый отчет о расходах, произведенных в командировке, в целях получения возмещения таких расходов. В отчете Лапин указал в качестве подлежащих возмещению следующие расходы:

а) расходы в размере стоимости авиабилета до места командировки – г. Москвы в сумме 3050 рублей и стоимости страхового платежа по добровольному страхованию пассажиров на транспорте в сумме 100 рублей. Указанные расходы подтверждались приложенными к авансовому отчету авиабилетом и квитанцией о производстве страхового платежа.

б) расходы по проживанию в гостинице в г. Москва в течение двух суток в сумме 1 680 рублей за одни сутки. Данные расходы подтверждались квитанцией, выданной администрацией гостиницы по месту проживания Лапина.

в) суточные, связанные с проживанием в городе Москве, в сумме, затраченной работником на питание в течение двух суток, в размере 660 рублей. Указанные расходы подтверждались чеками, выданными предприятиями общественного питания г. Москвы.

г) расходы в размере стоимости авиабилета до места проживания – г. Новосибирска в сумме 2 980 рублей. Учитывая, что авиабилет по маршруту Москва-Новосибирск Лапиным был утерян, указанные расходы Лапин подтверждал справкой управления гражданской авиации, выданной на основании отрывного талона проданного билета.

Какие расходы и в каком размере подлежат возмещению Лапину?

Выводы и предложения по данной практической работе.

В содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену труда. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, в пределах, определяемых законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Характеризуя заработную плату как правовую категорию, важно подчеркнуть и то, что стороны трудового договора заранее, до возникновения трудового правоотношения, определяют конкретный размер заработной платы. Естественно, этот размер может при определенных условиях корректироваться и быть неодинаковым. Однако в любом случае работник и работодатель заранее устанавливают и скрепляют взаимной договоренностью условие о заработной плате. Следовательно, заработная плата является одним из основных элементов трудового правоотношения.

Как один из основных элементов трудового правоотношения заработную плату характеризует следующие:

- это вознаграждение за труд, за ту работу, которую работник выполняет согласно заключенному с работодателем трудовому договору;
- она основана на заранее установленных нормах (сдельных расценках, тарифных ставках, должностных окладах);
- она должна соответствовать количеству и качеству затраченного труда;
- ее размер никакими максимальными пределами не ограничен;
- для нее установлен государственный минимум.

В качестве одного из основных принципов, действующих в сфере труда ст. 2 Трудового Кодекса определяет обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Важно подчеркнуть, что сегодня существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования, поскольку источником заработной платы работников производственной сферы является хозрасчетный доход предприятия.

Государственное нормирование представляет собой установленное государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора.

Договорное регулирование включает два уровня: коллективный и индивидуальный. Первый имеет две правовые формы (социально-партнерское соглашение и коллективный договор), второй осуществляется на уровне работник-работодатель. Именно здесь осуществляется конкретизация тех условий заработной платы, которые содержатся в законодательстве, соглашениях и коллективных договорах, применительно к конкретному правоотношению.

Самым внимательным образом студентам следует подойти к изучению вопросов, связанных с реформированием системы оплаты труда работников бюджетной сферы, введением профессиональных квалификационных групп, обеспечивающих дифференцированную (т.е. различную) оплату труда.

При изучении правовой организации оплаты труда студенты должны разобраться с теми системами заработной платы, которые ныне применяются на предприятиях, в организациях и учреждениях. Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между затраченным трудом и размером заработной платы. В настоящее время, как правило, применяются две системы оплаты: повременная и сдельная. Та и другая могут дополняться премиальной системой. На предприятиях может быть введена и другая система, так как право ее выбора принадлежит предприятию и реализуется в коллективном договоре.

В структуре оплаты труда различают основную и дополнительную части. Основная заработная плата отражает оценку результатов труда с учетом таких факторов, как его сложность, квалификация работника, условия труда. Основная оплата учитывает общие характеристики труда работника и квалификационные требования к нему (вне конкретной личности). В этом смысле именно основная часть оплаты должна быть равной для работников, выполняющих работу «равной ценности». Дополнительная часть заработной платы может устанавливаться индивидуально с учетом не только качества и производительности труда, но и субъективного отношения работника к труду (творческую инициативу, добросовестность, оперативность). Дополнительная часть оплаты - рычаг,

который может использовать работодатель для стимулирования как одного работника, так и коллектива работников посредством установления показателей и условий премирования.

Трудовой Кодекс РФ предоставляет возможность установления заработной платы работникам организаций, финансируемых не за счет бюджета и работодателей физических лиц коллективными договорами, локальными актами и собственно трудовыми договорами. Однако условия оплаты и стимулирования работников не могут быть хуже тех, которые в самом общем виде установлены законодательством.

Заработная плата как правовая категория раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда. Право на получение заработной платы имеет работник, который полностью выполнил норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (норму труда). Из этого правила есть исключения.

По новому законодатель сформулировал положения о гарантиях и компенсациях работнику, выделив их в отдельный раздел.

Случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций предусмотрены законом, при этом установлен и источник их предоставления. «Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей». Государство, таким образом, не возлагает расходы, связанные с исполнением государственных обязанностей, на работодателя, оно несет их самостоятельно. Однако, ст. 186 Трудового Кодекса РФ устанавливает, что «при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха».

К числу основных гарантийных выплат, таким образом, относятся:

- выплаты работникам на время выполнения государственных обязанностей;
- выплаты на время выполнения воинской обязанности;
- выплаты, связанные с участием в подготовке коллективных договоров и соглашений;
- выплаты за время повышения квалификации с отрывом от работы;
- выплаты донорам и др.

Наряду с гарантийными выплатами законодательство указывает также на гарантийные доплаты. Их различие состоит в том, что если выплаты предусмотрены за время освобождения от работы, то доплаты – при наличии работы, в случаях имеющегося при этом снижения заработка. Это – доплата несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, доплата за время простоя, при некоторых переводах на другую нижеоплачиваемую работу и в других случаях.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Заработная плата: понятие, структура.
2. Методы правового регулирования оплаты труда.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Формы и системы оплаты труда.
5. Тарифная система оплаты труда и гибкая модель ее регулирования.
6. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
7. Стимулирующие выплаты: виды и порядок их установления.
8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
9. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
10. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
11. Нормирование труда. Порядок установления норм труда.

Практическая работа № 12.

Тема: Решение практических ситуаций и составление документов по предоставлению гарантий.

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: правильно разъяснять и отличать гарантийные и компенсационные выплаты от заработной платы.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Гарантийные и компенсационные выплаты»; задания к практической работе № 12.

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 и виды гарантийных выплат и доплат.
2. Гарантии и компенсации при командировках.

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. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе на территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них: электросварщик 4 разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно. В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 20 часов, проработав до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили в 2 часа ночи?

Выводы и предложения по данной практической работе.

В результате изучения данной темы студент должен уметь определять значение, методы правового регулирования оплаты труда, понятие и структуру оплаты труда, ее отличие от оплаты труда в гражданском праве, порядок установления минимального размера оплаты труда и его индексации; понятие и виды норм труда, сдельных расценок, порядок их установления, понятие и виды систем заработной платы, их сравнительную характеристику, порядок установления оплаты работникам бюджетной сферы, условия и размеры оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда, порядок выплаты заработной платы; понятие гарантийных выплат, их отличие от гарантийных доплат и заработной платы, виды гарантийных выплат, их характеристика, условия и размеры их предоставления; понятие и виды гарантийных доплат, их характеристика, условия для назначения данных доплат; понятие и виды компенсационных выплат, их характеристика, условия для их назначения; порядок предоставления гарантий и компенсаций при командировках и переезде в другую местность.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат.
2. Гарантии и компенсации при командировках.

Практическая работа № 13.

Тема: Решение практических ситуаций и составление документов по предоставлению компенсаций.

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: правильно разъяснять и отличать гарантийные и компенсационные выплаты от заработной платы.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Гарантийные и компенсационные выплаты»; задания к практической работе № 13.

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 и виды компенсационных выплат.
2. Гарантии и компенсации при командировках.

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. Смолин был принят на работу на производственное предприятие, расположенное в другой местности. При переезде администрация обеспечила за свой счет перевозку багажа Смолина, выплатила все причитающиеся при переезде суммы на него и его семью. Проработав 4 месяца, Смолин нашел другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация отказалась удовлетворить его заявление и потребовала вернуть все компенсационные выплаты, полученные работником при переезде.

Законны ли требования администрации?

Задача 2. Грузчик Литвинов был вызван в качестве ответчика в суд. Получая заработную плату, он обнаружил, что за семь дней, когда находился в суде, ему не начислена заработная плата. Он обратился в КТС с заявлением, в котором просил выплатить ему средний заработок за семь дней, а также суточные и квартирные в соответствии с представленными документами.

Какое решение должна вынести КТС?

Выводы и предложения по данной практической работе.

В результате изучения данной темы студент должен уметь определять значение, методы правового регулирования оплаты труда, понятие и структуру оплаты труда, ее отличие от оплаты труда в гражданском праве, порядок установления минимального размера оплаты труда и его индексации; понятие и виды норм труда, сдельных расценок, порядок их установления, понятие и виды систем заработной платы, их сравнительную характеристику, порядок установления оплаты работникам бюджетной сферы, условия и размеры оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда, порядок выплаты заработной платы; понятие гарантийных выплат, их отличие от гарантийных доплат и заработной платы, виды гарантийных выплат, их характеристика, условия и размеры их предоставления; понятие и виды гарантийных доплат, их характеристика, условия для назначения данных доплат; понятие и виды компенсационных выплат, их характеристика, условия для их назначения; порядок предоставления гарантий и компенсаций при командировках и переезде в другую местность.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие и виды компенсационных выплат.
2. Гарантии и компенсации при командировках.

Практическая работа № 14.

Тема: Решение ситуаций по порядку применения дисциплинарных взысканий.

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: подготовить проект приказов о наложении дисциплинарного взыскания; определять дисциплинарную ответственность применительно к отдельным категориям работников.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Трудовая дисциплина»; задания к практической работе № 14.

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 и значение дисциплины труда.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации.
3. Дисциплинарная ответственность работников.
4. Специальная дисциплинарная ответственность (дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников).

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 таблицу, указав виды дисциплинарных взысканий, нормативно-правовые акты, предусматривающие их применение.

№ п/п	Нормативно- правовой акт	Виды дисциплинарных взысканий

2. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности (гражданско-правовой, уголовной, административной) по следующим критериям: основания ответственности, субъекты ответственности, субъекты, налагающие взыскания, виды взысканий, порядок наложения ответственности.

Критерии	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая ответственность	Уголовная ответственность	Административная ответственность
Основания ответственности				
Субъекты ответственности				
Субъекты, налагающие взыскания				
Виды взысканий				
Порядок наложения ответственности				

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

4. Подготовьте доклад на тему: «Специальная дисциплинарная ответственность».

5. Рассмотрев особенности дисциплинарной ответственности руководителя организации, подготовьте сообщение с освещением проблемных аспектов.

Задача 1. Библиотекарь ПТУ Тряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор ПТУ Богомоллов был возмущен подобными действиями, объявил Тряпкиной выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Правомерны ли действия Директора ПТУ? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Тряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Задача 2. Помощник водителя дрезины Воркутинской железной дороги Зайчиков вышел на работу 21.03.2017 г. в состоянии алкогольного опьянения, о чем был составлен соответствующий акт. От прохождения медицинского освидетельствования он отказался. На следующий день от него потребовали дачи письменных объяснений. 24.03.2017 г. письменные объяснения он дал, указав, что перед работой выпил только пиво, а его действия не привели ни к аварии, ни к иным серьезным последствиям. Посчитав его доводы неубедительными, начальник Воркутинской железной дороги издал приказ о лишении Зайчикова удостоверения помощника водителя на срок два месяца.

Зайчиков оспорил данное дисциплинарное взыскание в суде.

Определите подведомственность и подсудность данного спора. Правомерны ли действия начальника железной дороги? Какие виды взысканий предусмотрены за нарушение трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта? Укажите вид юридической ответственности.

Задача 3. В ООО «Рогатый бизон» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

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

А также следующие виды поощрений:

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

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 4. Главный бухгалтер ОАО «Трудный путь» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ОАО?

Задача 5. На судью федерального суда Суханкину за то, что она якобы по псевдонимом Правдина составляла и направляла письма в квалификационную коллегию судей с указанием ошибок, допущенных другими судьями, было наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи с лишением второго квалификационного класса. В подтверждение совершения дисциплинарного проступка квалификационная коллегия судей сослалась на результаты служебной проверки, проведенной по просьбе председателя квалификационной коллегии судей. В рамках служебной проверки из кабинета судьи в ее отсутствие и без ее согласия 12 апреля 2016 года был изъят системный блок персонального служебного компьютера. Согласно справке подписанной помощником председателя суда и главным специалистом отдела правовой информатизации, систематизации и кодификации законодательства, анализа и обобщения судебной практики этого же суда на жестком диске системного

блока был обнаружены файлы с содержанием фрагментов писем направленных председателю квалификационной коллегии судей.

Правомерны ли действия квалификационной коллегии судей? Какие виды дисциплинарных взысканий могут быть наложены на судей, каков порядок их применения?

Задача 6. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Перышкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте ответ юриста.

Задача 7. Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет камыша» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме.

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

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

Выводы и предложения по данной практической работе.

Понятие дисциплина труда является многоаспектным. Прежде всего, студентам необходимо изучить дисциплину труда в экономическом, юридическом, психологическом и т.д. аспектах. Как юридическая категория дисциплина труда выступает в объективном и субъективном смыслах. Поэтому студентам важно проанализировать дефиницию «дисциплины труда», которая разработана в научной литературе и закреплена на законодательном уровне.

Основным локальным нормативным актом, который регулирует дисциплину в организации, является Правила внутреннего трудового распорядка организации. В ст. 189-190 ТК РФ закреплено понятие, содержание и порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка организации. Однако для отдельных категорий работников распространяются Уставы и положения о дисциплине труда, утверждаемые Правительством Российской Федерации. В этом проявляется один из основных принципов

трудового права- принцип дифференциации правового регулирования. Студентам необходимо изучить как нормы Трудового кодекса, касающиеся дисциплины труда, так и Уставы и Положения о дисциплине, установить их сходства и отличия.

Основными методами регулирования дисциплины труда являются поощрение за труд и метод принуждения.

Поощрение за труд закреплено в ст.191 ТК РФ. В указанной статье дается примерный перечень поощрений за труд. Условно их можно разделить на моральные и материальные. Кроме того, норма ст. 190 ТК РФ предусматривает, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Виды государственных наград и порядок их применения установлены в нормативно-правовых актах Российской Федерации и субъектов. Поэтому студентам необходимо будет изучить как законодательство Российской Федерации, так и субъектов, относящихся данному правовому подинституту.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителю труда мер дисциплинарного характера. Данные меры применяются нарушителю дисциплины труда в рамках реализации одного из видов юридической ответственности- дисциплинарной ответственности. Студентам, прежде всего, необходимо изучить характерные черты, отличающие дисциплинарную ответственность от иных видов юридической ответственности. Преподавателю, который ведет практическое занятие следует дать задание составить сравнительную таблицу, в которой указать сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности. Кроме того, следует знать виды дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Поскольку дисциплинарная ответственность наступает только за совершение дисциплинарного проступка, следует определиться с понятием и признаками дисциплинарного проступка как виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

В ст.192 ТК РФ даны виды дисциплинарных взысканий: замечания, выговор и увольнение по соответствующему основанию. Однако для отдельных категорий работников возможно установление и иных видов дисциплинарных взысканий, в этой связи студентам следует определиться с дополнительными видами дисциплинарных взысканий, порядке их закрепления в нормативно-правовых актах и легитимности применения. При этом необходимо иметь в виду, что только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Особо внимательно следует остановиться на вопросе о порядке применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания. Студентам следует иметь в виду, что наложение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя. Исключение из этого правила предусмотрено ст.195 ТК РФ, когда работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения при обращении представительного органа.

Следует обратить внимание и на иные особенности данного правового института.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие дисциплина труда, средства ее обеспечения.
2. Обязанности сторон трудовых правоотношений по их обеспечению
3. Правила внутреннего трудового распорядка организации: понятие, содержание, порядок принятия, значение.
4. Нормативно-правовые акты, регламентирующие дисциплину труда.
5. Поощрение за труд: понятие, значение, виды.
6. Государственные награды Российской Федерации и Удмуртской Республики: виды, порядок применения.
7. Понятие и виды дисциплинарных взысканий и дисциплинарной ответственности.
8. Понятие и виды дисциплинарных взысканий.

Практическая работа № 15.

Тема: Решение ситуаций по порядку применения дисциплинарных поощрений.

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: подготовить проект приказов о поощрении.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Трудовая дисциплина»; задания к практической работе № 15.

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. Поощрения за труд: понятие, виды.
2. Поощрения за особые трудовые заслуги перед обществом и государством

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 о награждении Матвиенко ценным подарком (золотыми часами) за выполнение особо сложного задания.

Задача 1. За успешное выполнение сложного задания, заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 2. Артистка Русского драматического театра Семечкина проработала в театре более 20 лет, за этот период участвовала более, чем в 30 спектаклях. Председатель профсоюзного комитета Духоплавов обратился с предложением к директору театра о

награждении ее званием «Заслуженный работник культуры Мурманской области» и поощрении ценным подарком.

Какой ответ даст директор театра? Каков порядок присвоения почетных званий в Мурманской области? Какими нормативно-правовыми актами регламентируется порядок присвоения почетных званий в Мурманской области?

Выводы и предложения по данной практической работе.

Понятие дисциплина труда является многоаспектным. Прежде всего, студентам необходимо изучить дисциплину труда в экономическом, юридическом, психологическом и т.д. аспектах. Как юридическая категория дисциплина труда выступает в объективном и субъективном смыслах. Поэтому студентам важно проанализировать дефиницию «дисциплины труда», которая разработана в научной литературе и закреплена на законодательном уровне.

Основным локальным нормативным актом, который регулирует дисциплину в организации, является Правила внутреннего трудового распорядка организации. В ст. 189-190 ТК РФ закреплено понятие, содержание и порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка организации. Однако для отдельных категорий работников распространяются Уставы и положения о дисциплине труда, утверждаемые Правительством Российской Федерации. В этом проявляется один из основных принципов трудового права- принцип дифференциации правового регулирования. Студентам необходимо изучить как нормы Трудового кодекса, касающиеся дисциплины труда, так и Уставы и Положения о дисциплине, установить их сходства и отличия.

Основными методами регулирования дисциплины труда являются поощрение за труд и метод принуждения.

Поощрение за труд закреплено в ст.191 ТК РФ. В указанной статье дается примерный перечень поощрений за труд. Условно их можно разделить на моральные и материальные. Кроме того, норма ст. 190 ТК РФ предусматривает, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Виды государственных наград и порядок их применения установлены в нормативно-правовых актах Российской Федерации и субъектов. Поэтому студентам необходимо будет изучить как законодательство Российской Федерации, так и субъектов, относящихся данному правовому подинституту.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителю труда мер дисциплинарного характера. Данные меры применяются нарушителю дисциплины труда в рамках реализации одного из видов юридической ответственности- дисциплинарной ответственности. Студентам, прежде всего, необходимо изучить характерные черты,

отличающие дисциплинарную ответственность от иных видов юридической ответственности. Преподавателю, который ведет практическое занятие следует дать задание составить сравнительную таблицу, в которой указать сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности. Кроме того, следует знать виды дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Поскольку дисциплинарная ответственность наступает только за совершение дисциплинарного проступка, следует определиться с понятием и признаками дисциплинарного проступка как виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

В ст.192 ТК РФ даны виды дисциплинарных взысканий: замечания, выговор и увольнение по соответствующему основанию. Однако для отдельных категорий работников возможно установление и иных видов дисциплинарных взысканий, в этой связи студентам следует определиться с дополнительными видами дисциплинарных взысканий, порядке их закрепления в нормативно-правовых актах и легитимности применения. При этом необходимо иметь в виду, что только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Особо внимательно следует остановиться на вопросе о порядке применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания. Студентам следует иметь в виду, что наложение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя. Исключение из этого правила предусмотрено ст.195 ТК РФ, когда работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения при обращении представительного органа.

Следует обратить внимание и на иные особенности данного правового института.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Понятие дисциплина труда, средства ее обеспечения.
2. Обязанности сторон трудовых правоотношений по их обеспечению
3. Правила внутреннего трудового распорядка организации: понятие, содержание, порядок принятия, значение.
4. Нормативно-правовые акты, регламентирующие дисциплину труда.
5. Поощрение за труд: понятие, значение, виды.

6. Государственные награды Российской Федерации и Мурманской области: виды, порядок применения.

7. Понятие и виды дисциплинарных взысканий и дисциплинарной ответственности.

8. Понятие и виды дисциплинарных взысканий.

Практическая работа № 16-17.

Тема: Нормативные документы для расследования несчастного случая на производстве

Тема: Деловая игра «Расследование несчастного случая на производстве».

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 порядок расследования несчастного случая на производстве; применять знания об охране труда; проводить административное расследование по несчастному случаю, составить акт.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Охрана труда»; задания к практической работе № 16-17.

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 и содержание охраны труда, основные направления государственной политики в области охраны труда (принципы охраны труда).

2. Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

3. Обеспечение охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда.

4. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

5. Правила особой охраны труда женщин.

6. Правила особой охраны труда молодежи.

7. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

8. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде.

Задания для самостоятельного решения.

Деловая игра рассчитана на два занятия.

Первое занятие – подготовительное.

Студенты должны явиться на первое занятие, изучив материал лекций по соответствующей теме, а также учебное пособие для студентов.

Первое занятие начинается с проверки знаний студентов по изучаемой теме в виде тестирования.

На втором занятии проводится непосредственно сама деловая игра.

Деловая игра «Расследование несчастного случая на производстве»

Цель деловой игры: изучить методику расследования несчастных случаев на производстве, правовые основы взаимодействия всех участников производства, ответственных за безопасность труда.

Задачи игры научить: пользоваться при расследовании нормативно-техническими и руководящими документами, справочной литературой, а также правильно оформлять документы по расследованию несчастных случаев; определять причины несчастных случаев и разрабатывать организационные и технические мероприятия по устранению причин травматизма; правильно определять виды ответственности за нарушение правил охраны труда и порядок возмещения работодателями вреда, причиненного здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

Этапы проведения деловой игры

1. Уточнение преподавателем цели и задачи деловой игры.

2. Получение исходных данных.

Описание возможной ситуации:

06.11.2016 в 11.01 начальнику ремонтного цеха ООО «Мурмансеврыб» (г. Мурманск) поступило сообщение о том, что минуту назад был травмирован

электрическим током электросварщик IV разряда ремонтного цеха Кузнецов Петр Степанович. Требуется медицинская помощь. Обстоятельства происшествия неизвестны.

3. Распределение преподавателем ролей между студентами: пострадавший –1 чел., очевидец –2 чел., начальник цеха –1 чел., мастер – 1чел., комиссия –3-5 чел., электрик – 1чел., бригада скорой помощи –2 чел., начальник ОТиЗ –1 чел., начальник ОК –1 чел., фото-и видео корреспонденты –2чел., наблюдатели –2-3 чел.

4. Имитация студентами указанной ситуации.

5. Действия при получении первой информации о несчастном случае: оказание первой помощи пострадавшему (отработка приемов искусственного дыхания и непрямого массажа сердца на пострадавшем-игроке); вызов неотложной медицинской помощи, организация доставки пострадавшего в медицинское учреждение.

6. Получение медицинского заключения из лечебного учреждения о характере травмы, возможности инвалидного исхода (что влияет на порядок проведения расследования) и наличии алкогольного опьянения.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Практическая работа № 18.

Тема: Гарантии и компенсации при повышении квалификации.

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 льготы для работников, совмещающих труд с обучением, дополнительные льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях, за счет средств работодателей; оформлять ученический договор.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве»; задания к практической работе № 18.

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 профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по трудовому праву Российской Федерации. Обеспечение прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
2. Ученический договор: понятие и виды. Формы ученичества. Оплата ученичества.
3. Содержание ученического договора, порядок заключения. Порядок и основания прекращения ученического договора.
4. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации некоторых категорий работников.

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 отличительные особенности и приведите примеры для каждого вида профессионального обучения:
 - профессиональная подготовка;
 - переподготовка;
 - повышение квалификации.

2. Используя трудовое законодательство и законодательство об образовании, определите соотношение терминов «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации» применительно к рабочим и служащим.

Задача 1. Андреева, работающая в комбинате питания поваром, заключила с работодателем ученический договор. В соответствии с этим договором комбинат обязан обеспечить Андреевой возможность прохождения обучения по специальности «кондитер» без отрыва от работы. Андреева, в свою очередь, по окончании ученичества должна проработать не менее 3 лет по трудовому договору кондитером. После окончания срока ученического договора Андреева сообщила, что выполнить взятые на себя перед комбинатом питания обязанности она не может, поскольку месяц назад вышла замуж и переезжает к мужу в другой город на постоянное жительство. Директор комбината потребовал от Андреевой возмещения всех расходов, понесённых комбинатом на ученичество Андреевой. Обоснованны ли требования директора?

Задача 2. АО заключило с абитуриентом технического университета Прониным договор, на основании которого АО производит оплату за обучение Пронина, выплачивает ему стипендию, а Пронин после окончания ВУЗа поступает на работу в качестве инженера в АО. В конце 2-го года обучения Пронин был отчислен из университета за неуспеваемость. На требования возместить АО понесённые на обучение расходы он заявил, что от заключения с АО трудового договора не отказывается, имеет намерения восстановиться в ВУЗе. Прав ли Пронин? Какой вид договора был заключен между АО и Прониным?

Задача 3. Пользуясь гл. 26 ТК РФ, составьте таблицу «Продолжительность учебных отпусков работников, совмещающих работу с обучением».

Задача 4. Мамонова, работающая делопроизводителем в ООО «Фламинго», учится на заочном отделении исторического факультета и дневном отделении экономического факультета университета. Получив в ноябре вызов на сессию от исторического факультета университета, она обратилась с просьбой к администрации ООО о предоставлении учебного отпуска. Приказом руководителя ООО «Фламинго» Мамоновой был предоставлен отпуск продолжительностью 40 календарных дней с сохранением среднего заработка. В январе Мамонова вновь обратилась к администрации с просьбой предоставить ей отпуск для прохождения промежуточной аттестации на экономическом факультете университета. Руководитель ООО отказал Мамоновой в предоставлении отпуска, сославшись на то, что работники, обучающиеся по очной форме обучения, правом на отпуск не обладают. Прав ли руководитель ООО?

Задача 5. Студент 6-го курса заочного отделения экономического факультета Семёнов за 9 месяцев до окончания негосударственного вуза обратился к руководству ОАО «Октябрь» с просьбой предоставить ему один свободный от работы день для подготовки к занятиям. Работодатель отказал в просьбе, сославшись на то, что в организации для всех работников установлены 8-часовой рабочий день и 5-дневная рабочая неделя. Прав ли работодатель?

Задача 6. Захарова поступила в аспирантуру кафедры русского языка и литературы государственного университета, а Бурмистров был прикреплен к этой же кафедре для написания кандидатской диссертации в качестве соискателя. Через год Захарова и Бурмистров обратились к директору гуманитарной гимназии, в которой оба работали в качестве преподавателей, с просьбой о предоставлении дополнительного отпуска с сохранением заработной платы с целью выезда в Москву для прохождения ежегодной аттестации. Директор гимназии согласился предоставить отпуск работникам, но без сохранения заработной платы, мотивируя это тем, что ТК РФ не предусматривает гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с получением послевузовского профессионального образования. Дайте юридическую оценку ситуации.

Задача 7. Лаптева, окончив медико-профилактический факультет медицинской академии, поступила на работу косметологом в салон красоты. Желая параллельно работать в салоне дерматологом, Лаптева поступила в медицинскую академию на лечебный факультет. В июне при получении вызова на сессию Лаптева обратилась к администрации салона с просьбой предоставить ей отпуск для сдачи экзаменов. Администрация отказала ей в этом, мотивировав тем, что ТК РФ предусматривает соответствующие льготы лишь для лиц, получающих образование соответствующего уровня впервые. Права ли администрация?

Задача 8. Крылова работала бухгалтером в АО и в свободное от основной работы время работала бухгалтером в строительной фирме как совместитель. Обучаясь по заочной форме обучения в государственном вузе, Крылова обратилась к администрации строительной фирмы с просьбой предоставить учебный отпуск. На вопрос о справке-вызове на сессию, она ответила, что данный документ передан по основному месту работу, но предъявила копию приказа из АО о предоставлении ей учебного отпуска. Руководитель строительной фирмы отказал Крыловой в предоставлении учебного отпуска, сославшись на то, что совместители правом на такой отпуск не обладают. Прав ли руководитель фирмы?

Задача 9. Находясь в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3-летнего возраста, Галкина получила вызов на сессию из негосударственного вуза, где она учится.

Галкина обратилась к администрации предприятия, на котором работала, с просьбой предоставить ей учебный отпуск. Администрация, рассмотрев заявление, отказала ей в предоставлении такого отпуска, обосновав свой отказ тем, что для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, предоставление каких-либо иных отпусков, в том числе учебных, действующим законодательством не предусмотрено. Кроме того, так как вуз негосударственный, оплачиваемые отпуска не предоставляются вообще. Права ли в данном случае администрация? Зависит ли предоставление данной льготы от наличия или отсутствия государственной аккредитации у вуза? Как должна поступить Галкина, чтобы воспользоваться правом на учебный отпуск? Какой порядок исчисления среднего заработка для оплаты такого отпуска в данном случае?

Задача 10. Врач поликлиники в райцентре Степанова была направлена на курсы повышения квалификации при областной клинической больнице. За время нахождения на курсах Степановой были выплачены командировочные расходы, включая суточные, проезд до областного центра и обратно, расходы на проживание. По возвращении с курсов Степанова обратилась к администрации с вопросом, почему ей в отличие от других слушателей курсов не выплачивалась заработная плата. Главный врач объяснил, что во время её отсутствия соответствующую трудовую функцию выполнял другой врач. Степанова обратилась в прокуратуру. Каковы были бы ваши действия на месте прокурора?

Задача 11. Районное финансовое управление заключило с Дубовой, студенткой дневного отделения финансового колледжа, договор о целевой контрактной подготовке специалиста на последнем курсе обучения. В соответствии с договором финансовое управление выплачивало надбавку к стипендии и оплачивало расходы по проживанию в общежитии. Дубова, в свою очередь, по окончании дневного отделения колледжа должна была приступить к работе в качестве специалиста по исполнению бюджета в соответствии с полученной в колледже квалификацией и проработать в этой должности не менее 3 лет. Но, получив по окончании колледжа диплом с отличием, Дубова поступила в государственную финансовую академию по профилю специальности, полученной в колледже. Руководитель районного финансового управления потребовал, чтобы Дубова либо возместила понесённые на её обучение затраты, либо перешла на заочное отделение и приступила к работе. Дубова ответила, что у неё как студентки нет доходов, кроме стипендии, возместить затраты она не в состоянии и будет продолжать обучение на дневном отделении, так как на заочном отделении нет программы с сокращёнными сроками обучения. Кто прав в данном случае?

Задача 13. Определите, в чём заключаются основные особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации для следующих категорий граждан:

- федеральные государственные служащие;
- безработные граждане и незанятое население.

Задача 14. Преподаватель немецкого языка университета Кулагина согласно учебному расписанию должна была по вторникам проводить два занятия со студентами 2-го курса химического и исторического факультета. 16 ноября Кулагина на занятия не явилась, уважительных причин отсутствия на работе не представила. Приказом ректора университета Кулагина была уволена по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Кулагина обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что согласно Уставу университета продолжительность академического часа – 45 мин. Следовательно, отсутствие на работе составило 4 академических часа, что соответствует 3ч. Законно ли увольнение Кулагиной?

Задача 15. Преподаватель кафедры философии Зимин в течение недели не выходил на работу. В письменных объяснениях он пояснил, что семинары и лекции по философии в объёме, указанном в учебном поручении, он провёл, а сейчас 2 недели, свободные от учебных занятий, он использует для написания научной статьи. Администрация вуза, сочтя причины отсутствия на рабочем месте неуважительными, объявила Зимину выговор. Оцените правомерность ситуации.

Задача 16. Галактионова работала в должности доцента на кафедре неорганической химии технического университета. 15 декабря у неё закончился срок трудового договора, но администрация, забыв об этом, своевременно не объявила конкурс на замещение соответствующей должности профессорско-преподавательского состава. Как должна быть разрешена создавшаяся ситуация?

Задача 17. Руководитель филиала государственного института был уволен по . 3 ст. 336 ТК РФ. Он посчитал, что подвергся дискриминации по возрасту и обратился в орган федеральной инспекции труда. Каким должно быть решение?

Выводы и предложения по данной практической работе.

В современных условиях необходимость в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников резко возрастает. Это обусловлено прежде всего высокими темпами развития научно-технического прогресса и внедрением его достижений во все сферы трудовой деятельности.

Система постоянной профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации необходима для успешной деятельности любого работодателя и карьерного роста каждого работника. При этом необходимо иметь в виду, что необходимость

профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. В ряде случаев, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников.

В качестве основных прав работника закреплено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам занятости, переобучения, условия освобождения работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ). Таким образом, свое дальнейшее развитие и конкретизацию рассматриваемый институт нашел в законодательных, подзаконных актах и локальных нормативных актах организаций по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

В отличие от КЗоТ РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.) Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 18.10.2007г) закрепил самостоятельный разд. IX "Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников". Раздел IX содержит гл. 31 "Общие положения" и гл. 32 "Ученический договор" и соответствующие им ст. ст. 196 - 208.

В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Необходимо изучить порядок определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, изучить случаи, когда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников.

Ученический договор и его виды. Формы ученичества. Требуется изучить содержание ученического договора, порядок его заключения.

В период действия ученического договора работникам установлены ряд гарантий. Формы и порядок оплаты ученичества. Порядок и основание прекращения

В соответствии со ст. 208 Трудового кодекса ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Форма контроля

Оценка за выполнение практического задания.

Контрольные вопросы

1. Профессиональное обучение непосредственно в организациях.

2. Ученический договор.
3. Повышение квалификации работников, его формы.
4. Особенности подготовки и повышения квалификации работников при высвобождении и потере работы.
5. Льготы для работников, совмещающих труд с обучением.
6. Дополнительные льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях, за счет средств работодателей.

Практическая работа № 19.

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

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 дают 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 обязанности 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 № 20.

(Для заочной формы обучения 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 одинокой 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.

Перечень литературы и технических средств.

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)

Перечень информационных ресурсов «Интернет»:

1. Официальный сайт Субрегионального бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии - www.ilo.ru
2. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации <http://www.duma.gov.ru/>
3. Официальный сайт Президента Российской Федерации <http://президент.рф/>
4. Официальный сайт Правительства Российской Федерации <http://www.правительство.рф/>
5. Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации <http://ombudsmanrf.org/>
6. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости <http://rostrud.ru/>
7. Электронный сервис Федеральной службы по труду и занятости <http://www.онлайнинспекция.рф/>
8. Официальный сайт Министерства юстиции Российской Федерации, содержащий федеральные нормативные правовые акты и нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации <http://pravo.minjust.ru/>
9. Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ <https://www.rosminzdrav.ru/>
10. Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации <http://www.ksrf.ru/Pages/Default.aspx>
11. Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации <http://www.supcourt.ru/>
12. Официальный сайт Арбитражного суда Российской Федерации <http://www.arbitr.ru/>
13. Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации <http://www.genproc.gov.ru/>
14. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» <http://www.law.edu.ru/>
15. Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) <http://www.fnpr.ru/>
16. Сайт справочной правовой системы «Гарант» <http://www.garant.ru/>
17. Сайт справочной правовой системы «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
18. Официальный сайт «Российской газеты» <http://www.rg.ru/>
19. программный комплекс «Экзаменатор», разработанный Центром информационных технологий МГТУ для обеспечения организации и поддержки процесса

тестирования знаний обучающихся ММРК имени И.И. Месяцева ФГБОУ ВО «МГТУ» по любым дисциплинам учебных планов специальностей всех форм обучения;

20. электронный каталог научной, учебной литературы и периодических изданий;

21. виртуальная справочная служба в режиме on-line.

Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

1. Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета

«Трудового права»

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;

- рабочее место преподавателя;

- комплект учебно-наглядных пособий: образцы документов (приказы,

коллективные договоры, трудовые договоры и т.д.)

Технические средства обучения:

- компьютер с лицензионным программным обеспечением и мультимедиапроектор.

2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы